

# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ الحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تمت اشراف

الاستاذ مرسى القمباني  
رئيس الجمعية

الدكتور سليم عطية  
مستشار الجمعية

المجلد السادس

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦



إصدار: الدار المصرية للطباعة والنشر  
القاهرة، شارع النيل، ص.ب. ٥٤٢٣، ١١٥٢٠ ٢٩٨٢٦٦٢٠



# **الدار العربية للموسوعات**

**حسن الفكاهن - محام**

**تأسست عام ١٩٤٩**

**الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار**

**الموسوعات القانونية والإعلامية**

**على مستوى العالم العربي**

**ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠**

**٢٠ شارع عدلى - القاهرة**





# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني  
المحامي بام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية  
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء السادس

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦

---

إصدار : الدار العربية للموسوعات

القاهرة : ٩٠ شارع صدي - ص.ب. ٥٤٣ - ت. : ٧٥٦٦٣٠



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ



## تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة  
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن  
مضى العديد من الموسوعات القانونية  
والإعلامية على مستوى الدول العربية .  
يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون  
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد  
الموسوعة الإدارية الحديثة  
شاملة مبادئ المحكمة الإدارية العليا  
منذ عام ١٩٥٥  
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦  
وذلك حتى عام ١٩٨٥  
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول  
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

عبد الفکر هاني



## موضوعات الجزء السادس

### انتهاء الخدمة

#### ( مع أبحاث فقهية )

---

— انتهاء الخدمة بقوة القانون :

( بلوغ السن القانونية — صدور حكم جنائي ) \*

— انتهاء الخدمة من جانب الإدارة :

( الفصل بسبب إلغاء الوظيفة ، الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية ؛

الفصل بغير الطريق التأديبي ) .

— انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها : ( الاستقالة )

( الاستقالة الصريحة ، الاستقالة الضمنية أو الحكيمة ، الاستقالة

التيمرية )





## منهج ترتيب محتويات الموسوعة

يؤيت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي تقررتها كل من المحكمة  
الإتارية العليا والجمعية العمومية لغسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها  
قسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢  
لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتب هذه المبادئ مع ملخص للأحكام والفتاوى التي أرسنتها  
ترتيا إيجيا طبقا للموضوعات ، وفي داخل الموضوع الواحد رتب  
المبادئ وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة  
الجمعة وإمكانات هذه المادة للعويب ،

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى يديء — قدر الامكان —  
برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم لمعيتها المبادئ التي تضمنت  
تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادئ المقارنة جنبا إلى جنب دون  
تقيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى . وكان طبيعيا أيضا من منطق  
الترتيب المنطقى المبادئ في إطار الموضوع الواحد ، أن توضع الأحكام  
والفتاوى جنبا إلى جنب ما دام يجع بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون  
فصل تحكمى بين الأحكام في جنب و الفتاوى في جنب آخر ، وذلك بمساعدة  
للبحث على سرعة تتبع المشكلة التي يدرسها والوصول بقصر السبل إلى  
الالم بما أتلى في شتمها من حلول في أحكام المحكمة الإتارية العليا أو  
فتاوى الجمعية العمومية لغسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا  
ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد  
تعارض بينها فمن المفيد أن يتعرف القارئ على هذا التعارض توا من  
استعراض الأحكام والفتاوى متعلقة بدلا من تشيته بالبحث عما أقرته المحكمة  
من مبادئ في ناحية وبا قررتها الجمعية العمومية في ناحية أخرى ..

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومشعبة أرساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تنطبق بها من فتاوى ولحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذي يحتاج اليه .

وقد خيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها في الاصل الذي استقيت منه بالمجموعات الرسمية التي دأب المكتب الفني بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد اضحى متعزرا التوصل اليها لتقديم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما ان الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن في مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفتي في الجهد من اجل خدمة عامة تتمثل في اصلاح الكلفة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا في محكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ في ذيل كل حكم او فتوى بتاريخ الجلسة التي صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن امام المحكمة الادارية العليا التي صدر فيها الحكم ، او رقم الملف الذي صدرت الفتوى من الجمعية العمومية او من قسم الراى مجتمعا بشأته ، وان نشير الاشارة الى رقم الملف في بعض الحالات القليلة فسيلتقى في تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذي صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التي طلبت الراى وتاريخ هذا التصدير .

وفي كثير من الاحيان تتراوح المجموعات الرسمية التي تنشر الفتاوى بين هذين البيتين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

( طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧ ) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسته ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

### مثال ثان :

( ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤ )

ويقصد بذلك الفتوى التى اصدرتها الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .

### مثال آخر ثالث :

( فتوى ١٢٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨ )

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع التى صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ١٢٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيد الملم بالموضوع الذى يحته .  
وبعض هذه التعليقات تتعلق بفتوى او حكم . وعندئذ سيجد التعليق عقب الحكم او الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته او بكثر من فتوى او حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق فى نهاية الموضوع .  
وعلى الدوام لن تحمل التعليقات ارقابا متسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ المستخلصة من الفتاوى والاحكام المنشورة .

ويفلك نرجو ان نكون قد اوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر ان يتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتطبيقات انطوت عليها هذه الموسوعة .  
ولا يفوتنا فى هذا المقام ان نذكر القارئ بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والاحكام بكثر من موضوع ، فاذا كانت قد وضعت فى اكثر الموضوعات ملاصقة الا انه وجب ان نذكر اليها بنسبة الموضوعات الاخرى التى تمسها الفتوى او الحكم من قريب او بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكاهة ، نعيم عطية



## **انتهاء الخدمة**

---

**الفصل الأول : انتهاء الخدمة بقوة القانون**

**الفرع الأول : انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية**

**أولا : السن القانونية للتقاعد**

( أ ) التقاعد في سن الستين

( ب ) البقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين

( ج ) البقاء في الخدمة مدى الحياة

**ثانيا : إثبات السن**

**ثالثا : مد الخدمة بعد السن القانونية**

**رابعا : مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية**

**الفرع الثاني : انتهاء الخدمة بصور حكم جنائي**

**أولا : عقوبة العزل من الوظيفة العامة**

**ثانيا : الحكم في جنبة بغير وقف التنفيذ العزل يترتب انتهاء  
الخدمة بقوة القانون**

**ثالثا : الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ**

**رابعا : الجريمة المخلة بالشرف**

**الفصل الثاني : انتهاء الخدمة من جانب الإدارة**

**الفرع الأول : الفصل بسبب الغاء الوظيفة**

**الفرع الثاني : الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية**

**الفرع الثالث : الفصل بغير الطريق التأديبي**

**أولا : الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات العامة**

**ثانيا : الفصل بغير الطريق التأديبي في حالات التطهير**

**الفصل الثالث : انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها (الاستقالة)**

**الفرع الأول : الاستقالة الصريحة**

**الفرع الثاني : الاستقالة الضمنية أو الحكيمة**

**الفرع الثالث : الاستقالة التيسيرية**

أولا : قرارات مجلس الوزراء في ١١/٢٥ و ١٢/٩ و ١٩٥٣/١٢

ثانيا : قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٣

ثالثا : القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

رابعا : قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠

**الفصل الرابع : مسائل عامة ومتوعة في انتهاء الخدمة**

### **انتهاء الخدمة بقوة القانون**

---

— انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

— انتهاء الخدمة بصدور حكم جنائي





## الفصل الأول انتهاء الخدمة بقوة القانون

### الفرع الأول انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولاً : السن القانونى للتقاعد :

( ١ ) التقاعد فى سن الستين :

قاعدة رقم ( ١ )

المبدأ :

سرد لبعض النصوص التى تعالج سن الإحالة على المعاش - السن  
الذى تنتهى ببلوغها خدمة الموظف المؤقت الممين على وظيفة دائمة فى الجزائية  
فى سن الستين .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات  
الملكية المعدلة بالقانونين رقمى ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ نصت  
على فقرتها الأولى على أنه « متى بلغ من الموظفين المستخدمين الملكيين  
ستين سنة وجب إحالتهم على المعاش حتما ما لم يصدر قرار خصوصى  
من مجلس النظر بإبقائهم فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ...  
ولا يجوز إبقاء أى موظف أو مستخدم فى الخدمة بعد سن السبعين  
سنة » . وفى فقرتها الثالثة نصت على أن « يرفع المستخدمون المؤقتون  
والخدمة الخارجون من هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من  
سنتهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالإبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء  
على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الأحوال إبقاؤهم فى الخدمة  
بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٢٧

لسنة ١٩٢٩ الحاص بالمعاشات ردد في المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يرد ما جاء بالفقرة الثالثة في شأن سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين والمؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال ، ذلك لأن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد ملج النظام القانوني للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطي المعاش ، فاقصر في تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض لمن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال الذين اخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا في حقهم ، واطرد الرأي في التطبيق على ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الادولة ناصا في المادة الأولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء اكانوا مثبتين أم غير مثبتين ، واعتبر موظفا في تطبيق احكامه كل من يعين في احدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو وزير أو من اية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذي انشأ صندوقا للأحجار خص به غير المثبتين من موظفي الدولة المعنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة للدولة ، أو في ميزانيات الجامعات أو الأزهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التي تعين بقرار من مجلس الوزراء ، فثار الخلاف حول السن التي تنتهي ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعنيين على وظائف دائمة في الميزانية ، فالتفت قسم الرأي مجتمعا بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعنيين بمقتود على ربط وظائف دائمة في الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت — لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ومن ثم يتقاعدون في سن الستين وفقا للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وتنفيذا لهذا الرأي اذاع ديوان الموظفين الكلب الدورى رقم ٤٦

لسنة ١٩٥٣ في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، ومقتضاه ان الموظفين غير المبشرين المعينين يعطود على وظائف دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فوراً ، فتضطر هؤلاء من انتهاء خدمتهم فوراً بغير إبهالهم الوقت الكفى لتدبير شؤون معاشهم ، ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم وقضى أو استثنى نكسا فى ملحقه الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشر اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا بعمد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخمسة والستين ، فى أى التاريخين أقرب » . وغنى عن البيان أن الشارع أكد بما لا شبهة فيه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد انصحت من ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى الذى جاء به هذا القانون ،

( طعن ١٢٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨ ) .

#### قاعدة رقم ( ٢ )

المبدأ :

سن التقاعد — المأط فى تحديده — هو بطبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها بالميزانية بصرف النظر عن الدرجة التى يشغلها الموظف — موظفو الدرجات الشخصية كصاحب الدرجات الفعلية يتقاعدون فى الستين اذا كانت الوظيفة دائمة ( القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ) وفى الخامسة والستين ان كان فى ذلك ( القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ) .

ملخص الفتوى :

أن مناط كيفية ترك الخدمة والسن التى يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التى يشغلها الموظف ، وقد سبق لقسم الرأى مجتمعاً أن عالج

هذه الحالة في فتواه الصادرة في ١٩٥٣/١٢/١٥ وقد جاء بها : « ان التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى امر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها وأعبائها ، وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتمييز او عدمه . فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القاثون بأكبر وأهم قسط في العمل مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترفعهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع ان تضعف قدرتهم على الانتاج في سن اثنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين وظائف غير دائمة اذ لا تقتضى منهم للقيام بأعباء وظائفهم الا جهدا يسيرا بالقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ، ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء ولولئك من حيث السن التي يتقاعدون فيها » . فالمنطوق ان في تحديد سن التقاعد هو بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف والوصف الوارد لها في الميزانية ، ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتفريق في الحكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة ، بغض النظر عن درجته المالية فعلية كانت ام شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من ان نظام الادخار ينطبق على اصحاب الدرجات الشخصية جميعا ، ومعنى ذلك ان المشرع قصد التسوية في المعاملة بصفة عامة بين اصحاب الدرجات المؤقتة واصحاب الدرجات الدائمة - لا اعتداد بهذا القول ، لان الحكمة من وضع نظام التامين والادخار تختلف عن حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على ان الموظف الذي يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه في سن مبكرة ومن يشغل وظيفة غير دائمة ، بينها التصد من نظام الادخار هو تامين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة ، وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفي الدولة دون تفرقة بينهم ، على حين ان الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق في الحكم بين موظفي الدولة من حيث الوظيفة التي يشغلها كل منهم ، والتفريق واضح بين الحالتين . من اجل ذلك فان اصحاب الدرجات الشخصية شأهم شأن غيرهم من موظفي الدولة ذوي الدرجات الدائمة تتحدد السن التي يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التي يقومون بأعبائها فعلا ، فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الوارد في الميزانية فانهم يتقاعدون في سن الستين ، وان كانت غير ذلك تتقاعدوا في سن الخامسة والستين .

( ختوى ٢٨٦ في ١٩٥٥/٧/٢٧ ) .

## قاعدة رقم ( ٢ )

### المبدأ :

العبرة في اعتبار الموظف شاغلا وظيفه دائمة او مؤقتة هي بالوصف الوارد عنها بالميزانية — لا عبرة بالمصرف المالى للوظيفة ، ولا يكون شاغلها على درجة شخصية او اصلية ، ولا يكونه مثبتا من عدمه .

### ملخص الحكم :

ان المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « الوظائف الداخلة في الهيئة اما دائمة واما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية » . فلذا بان من ميزانية الدولة ان وظيفة المسمى واردة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بأنها دائمة ، فانه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالي يحال الى المعاش في سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المالى على احدى الدرجات التاسعة المؤقتة ، لان المصرف المالى لا تكثير له في كيان الوظيفة وتوامها ووضعها في الميزانية ، والمناط في دائمية الوظيفة التي تضاف بدورها صفة الدائمية على الموظف هو بحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مثبتا او غير مثبت ، والوظيفة من ناحية اخرى لا تتكرر في طبيعتها بكون شاغلها حاصلًا على درجة شخصية او اصلية .

( طعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ ) .

## قاعدة رقم ( ٤ )

### المبدأ :

موظف دائم يشغل وظيفة دائمة — احالته الى المعاش في سن الستين — لا يغير من ذلك ان يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين .

### ملخص الحكم :

بني ثبت أن المدعى كان من موظفي مجالس المديرية الدائمين ونقل إلى وزارة التربية والتعليم على وظيفة دائمة ، فيكون مركزه القانوني — والحالة هذه — أنه من الموظفين الدائمين لوظيفة دائمة . فإذا كان قد تقدم بطلب إلى وزارة التربية والتعليم بعد نقله إليها يلتمس معاملته معاملة المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين ، فإن هذا لا يغير من حقيقة مركزه القانوني الذاتي آنئذ ، وإنما هو طلب للنظر في مد خدمته ، شأنه في ذلك شأن أي موظف يطلب مد خدمته ، وما دام الأمر كذلك فلم يكن ثمة إلزام على وزارة التربية والتعليم باستبقائه في الخدمة بعد سن الستين ، ويكون قرار فصله اعتقاراً من الترخيص المذكور قراراً سليماً لا مطن عليه .

( طعن ١٥٦٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢٠ ) .

### قاعدة رقم ( ٥ )

#### المبدأ :

الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة في الميزانية — تقاعدهم في سن الستين — المكافأة المنصوص عليها بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٤/٨/٤ — مشروطة باستمرار الموظف في الخدمة حتى ١٩٥٤/٧/١٩

### ملخص الحكم :

في ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين لجميع موظفي الدولة المعينين المربوطة برتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة وإنشاء صندوق آخر للأجور يخص لأمر الميث من هؤلاء الموظفين . وعقب صدور هذين القانونين ثار البحث حول السن التي يحال فيها إلى المعاش الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة في الميزانية ، فذهب الرأي إلى أن الموظفين غير المشتبه المعينين يعقود على ربط وظائف دائمة في الميزانية تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخالص بوقف التثبيت

لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٠٩ ومن ثم يتقاعدون في سن الستين وفقا لحكم المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، ولذا ذاع ديوان الموظفين كتابا دوريا بهذا المعنى في ١٩/٧/١٩٥٢ على الوزارات والمصالح ، وقد كثرت الشكوى من الموظفين الذين كانوا يؤملون البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين من انهاء خدمتهم فوراً بغير اكمالهم الوقت الكافي لتدبير شئون معاشهم . وللتوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة تلك الطائفة من الموظفين رؤى أن يهمل هؤلاء الموظفون سنة واحدة تبدأ من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ تاريخ صدور كتاب ديوان الموظفين الدوري المشار اليه ، على أن من يبلغ منهم سن الخامسة والستين خلال هذه السنة تنتهي خدمته بحدود بلوغه هذه السن ، تصدر بهذا المعنى القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ ، وفي ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقاً للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مرتب المدة الباقية لبلوغهم من الخامسة والستين بحد أقصى قدره مرتب ستة شهور » ، وفي ٦ من أكتوبر سنة ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية في شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهي تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقاً للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مجموع المرتبات الشهرية التي كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اقامة غلاء المعيشة والمرتبات الاضافية الأخرى » ، ولأن « تصرف المكافآت عن مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين ما تقدم أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ المشار اليه قد انتشأ مركزاً قانونياً للموظفين الذين ينطبق في حقهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استبرأوا في الخدمة الى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ ، فلذا تحقق في شأنهم هذا الشرط انفاذاً من المركز القانوني المشار اليه واستحققت لهم المكافأة ، أما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا ينبغي من هذا المركز القانوني ولا يكون لهم حق في المكافأة .

### قاعدة رقم ( ٦ )

#### المبدأ :

موظف مؤقت - شغلته وظيفة دائمة - أحالته إلى المعاش في سن الستين .

#### ملخص الحكم :

إن الشارع حسم بالقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ وبصفة تشريعية الخلاف حول السن التي يحال فيها إلى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبارها في الأصل سن الستين ، وإن أورد حكما وتثنيا واستثنائيا - للحكمة التشريعية التي انصبت عنها المذكرة الإيضاحية - من مقتضاه أن يبقى في خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على الخامسة والخمسين ، على أن يفصلوا بعد مضي سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، في أي التاريخين اقرب .

( طعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق - جلسة ٢١/١١/١٩٥٧ ) .

### قاعدة رقم ( ٧ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التامين والمعاشات لموظفي الدولة الحنينين والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التامين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها الحنينين - تحديد سن الإحالة للمعاشين - تطبيق هذين القانونين على المخاطبين بلحاظهما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به دون النظر بما كان لهم من مراكز قانونية سابقة على تاريخ نفاذ أي من القانونين المذكورين .

#### ملخص الفتوى :

إن القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التامين والمعاشات لموظفي الدولة الحنينين ينص في المادة ( ١٩ ) على أن « تنتهي خدمة الموظفين المنتسبين بلحاكم هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :



(١) الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقاؤهم في الخدمة بعد السن المذكورة « . » .

وقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ ونص في المادة ( ١٥ ) من مواد اصداره على ان يعمل به اول الشهر التالي لتاريخ نشره اي عمل به في اول مارس سنة ١٩٦٠ .

وينص القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التلحين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعمالها الخنيين في المادة (٢٠) على ان « تسرى على المستخدمين والعمال المنتمين بالحكم هذا القانون سائر الاحكام الواردة في القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون » .

ولقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ وطلبنا لنص المادة ( ١٥ ) من مواد اصداره عمل به من اول الشهر التالي لاتقضاء شهرين من تاريخ نشره اي عمل به اعتبارا من اول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث ان المشرع قد قرر في المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه اصلا علما يسرى على المنتمين بالحكمه مؤداة انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين الا ان المشرع استثناء من هذا الاصل احتفظ للموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحتم في البقاء في الخدمة الى السن التي تحددها لوائح توظيفهم كما مد هذا الاستثناء الى مستخدمي الدولة وعمالها الخنيين بنص المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وفي عن اليبان ان هذا الاستثناء لا ينطبق الا على الموظفين او العمال الموجبين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ او بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بحسب الاحوال .

ومن حيث ان تطبيق هذين القانونين على هؤلاء الأشخاص انما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به ولا تتم بالنظر الى ما كان لهم من مراكز قانونية في فترات سابقة كوقت دخولهم الخدمة لذلك يتعين لتحديد الموظفين او العمال المنتمين بالاستثناء محل البحث الاعتماد بالنظام الوظيفي الخاضعين له وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠

فى ١٩٦٠/٢/١ ان كان الأمر يتعلق بموظف أو وقت العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٥/١ ان كان الأمر يتعلق بمعالم .  
ومن حيث أن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة وهذا النظام قبل التعديل فى أى وقت حسبما يقضى الصالح العام باعتبار أن علاقة الموظف الوظيفية هى علاقة تنظيمية تحكمها قوانين ولوائح وليست علاقة تعاقدية ، وليس للموظف حق ذاتى بالنسبة لتحديد سن إحالته الى المعاش وإنما يترك ذلك لنظم التوظيف تحدده كيفما يتفق مع المصلحة العامة وذلك فيما عدا الاستثناءات التى تقررها التشريعات على أنه يتعين عدم التوسع فى تفسير هذه الاستثناءات أو القياس عليها وإنما يجب أن تقتصر بقدرها ومن ثم فإن الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ لا يجوز التوسع فى تفسيره بعده الى من كان وقت دخوله الخدمة لأول مرة خاضعا لأحد الأنظمة الوظيفية التى تقضى بإنهاء الخدمة فى سن الخامسة والستين ثم تغير وضعه بعد ذلك بخضوعه لنظام يخرج من الخدمة ببلوغه سن الستين .

ومن حيث أن العامل المعروضة حلقة وأن كان قد عين بوظيفة مساعد معلم خارج الهيئة فى ١٩٣٠/٢/٦ ووضع على الدرجة الثالثة المؤقتة فى ١٩٣٨/٢/١ فانه تدرج بالتقدم حتى الخامسة ثم نقل على مجموعة الوظائف الإدارية فى ١٩٥٥/٧/١ وطبق عليه القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانية المستقلة الذى يقرر فى المادة (١٧) انتهاء خدمة المتقاعدين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين وذلك فانه كان خاضعا فى ١٩٦٠/٢/١ تاريخ العمل بقانون معاشات الموظفين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ وبالتالى كان فى ١٩٦٠/٥/١ تاريخ العمل بقانون معاشات العمال رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لنظام يخرج من الخدمة فى سن الستين ومن ثم لا يفيد من أى من الاستثناءات المقررين بهذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن خدمة السيد ١٠٠٠٠٠ انتهى فى سن الستين .

( فتوى ٤٠٦ فى ١٩٧٨/٤/٢٤ )

## قاعدة رقم ( ٨ )

### المبدأ :

المادة ١٢ من قانون التلحين والمعاينات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ - تقريراً انتهاء خدمة المتقاعين بلحاظه عند بلوغهم سن الستين استثنائاً بعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل به من تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد هذه السن - احتفاظ المستخدمين والعامل المميزين قبل ١/٦/١٩٦٢ عند نقلهم على درجات وفقاً للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بهذه الميزة - أساس ذلك أن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستقاعات المقررة لهم في هذا الشأن - اختلاف الوضع بالنسبة للمميزين بمكافآت شلطة لعدم وجود لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها .

### ملخص الفتوى :

أن المادة ١٢ من قانون التلحين والمعاينات لوطنى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين المسند بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ تنص على أن تنتهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعامل الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ - المتقاعون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكورة .

٤ - العلماء الموظفون بمراعبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف والعباءة الموظفون والطباء المحرسون بالازهر والمعاهد الدينية الطبية الاسلامية ويعمل بمصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فتتقضى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ولا يجوز في جميع الاحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية ابقاء اى  
منتفع في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

ولا تسرى احكام هذه المسادة على نواب رئيس الجمهورية واعضاء  
مجلس الرياسة والوزراء ونواب الوزراء .

وقررت المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة مستخدميها  
وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ اصلا علما يسرى  
على المنتفعين باحكام هذا القانون كلفة - مؤداه انتهاء خدمتهم جميعا عند  
بلوغهم سن الستين - الا ان المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ لبعض  
طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل باحكامه الذين تقضى لوائح  
توظيفهم انتهاء خدماتهم بعد السن المذكورة بحكمهم فى البقاء فى الخدمة الى السن  
التي كانت تحدها لوائح توظيفهم ، كما استثنى الطباء الموظفين ببراقية  
الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والطباء المواطنين والطباء المدرسين بالازهر  
والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعظ مصلحة السجون الموجودين  
بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فخص فى الفقرة ( ٤ ) من المادة سالفة  
الذكر على ان تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ويؤكد ان يكون القانون قد انشأ لكل من نوافر فى شأنه الاستثناء المقرر  
بالمادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ مركزا ذاتيا يخوله البقاء فى  
الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ  
انعمل باحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ قائمة ولم يغير مركزه الوظيفى  
بانتهاء خدمته فى احدى هذه الوظائف بأحد اسباب ترك الخدمة واعادة  
تعيينه .

وعلى ذلك فان المستخدمين والعمال المعينين قبل اول يونيو سنة  
١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء  
خدمتهم ببلوغ سن الستين والمستوفين بمقتضى المادة ١٢ من القانون  
رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التي  
كانت مقررة لهم ولا يتركون الخدمة الا عند بلوغهم السن المقررة فى تلك

اللوائح ولا يغير من ذلك نظمهم الى درجات وتقسيم القضاة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم في هذا الشأن التي نصت على أن تنتهي خدمة العاملين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأهيل والمعاشات لموظفي الدولة ومستحقيها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

وإذا لم تكن للمعنيين بمكافآت شاملة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها فإن خدمتهم يمد وضمهم على درجات تنتهي ببلوغهم سن الستين .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن المستحقين والعمل المعنيين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بمد بلوغ سن الستين والمستثنى من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الضممة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي كانت تقررهم لهم لوائح توظيفهم عند نظمهم الى درجات وفقاً للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

أما المعنونة بمكافآت شاملة فلم تكن ثمة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها وعلى ذلك فإن خدمتهم عند وضمهم على درجات تنتهي ببلوغهم سن الستين .

( فتوى ١٠٤٧ في ١٩٦٧/١/٢٨ ) .

### قاعدة رقم ( ٩ )

#### المبدأ :

من الإحالة الى المعاش - المادة ١٣ من قانون التأهيل والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - نصها على إنهاء خدمة العاملين المتقاعدين به عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد هذه السن بحقهم في الإبقاء في الخدمة الى السن التي كانت

تحدها لوائح توظيفهم - سرعان هذا الحكم على العاملين باليومية الموجودين عند العمل بالقانون المذكور الذين كانت لوائح استخدامهم تجيز بقايتهم الى ما بعد الستين - اكتسابهم مركزا ذاتيا في هذا الشأن لا يؤثر فيه نظمهم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية تنفيذا للقانون او مقتضيات حسن سير المرفق العام .

#### ملخص الفتوى :

قررت المادة ١٣ من قانون التلحين والمعاشات لموظفي الدولة وباستخدامها وميلها المتيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . اصلا عليها يسرى على العاملين المنتظمين باحكام هذا القانون كافة ، مؤداة انتهاء خدمتهم جميعا عند بلوغهم سن الستين الا ان المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل باحكامه الذين تنقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحكمهم في البقاء في الخدمة الى السن التي كانت تحدها لوائح توظيفهم . كما استثنى العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووحاظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون منصوص في الفقرة ( ٤ ) من المادة سالفة الذكر على ان تنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد اثنأ لكل من توافر في ثلثة الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخوله البقاء في الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت ملائحته الوظيفية بالدولة منذ العمل باحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قائمة ولم يتغير مركزه الوظيفي بانتهاء خدمته في احدى هذه الوظائف بأحد اسباب ترك الخدمة واعادة تعيينه .

ولما كان العاملون الموجودون بالخدمة عند العمل بالقانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح استخدامهم حينذاك تجيز بقايتهم في الخدمة الى ما بعد سن الستين يكسبون مراكز ذاتية تخولهم الحق في البقاء في الخدمة فانهم يحتفظون بهذه الميزة بعد نظمهم الى كادر آخر تنفيذا لاحكام القانون او تنفيذا لمقتضيات حسن سير المرافق العملة ولا يقتصدون

حقهم المكتسب في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين وذلك استنادا الى ما تنص عليه المادة ١٢ من القانون سالف الذكر وعلى ذلك فان العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزي للحسابات والذين كانوا بالخدمة قبل الاول من يونية سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين كانت لوائح توظيفهم تنص ببتأthem في الخدمة بعد بلوغهم سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز العلم الحالي ١٩٦٨/٦٧ يحتفظون بالميزة التي كانت لهم في هذا الشأن .

لذلك انتهى رأي الجمعية الى ان العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزي للحسابات والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز عن العام التالي ١٩٦٧/١٩٦٨ والذين كانت لوائح توظيفهم السابقة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص ببتأthem في الخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى الوظائف المكتبية .

( فتوى ٢٤٨ في ١٩٦٨/٣/٤ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٠ )

##### المبدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها الحذنين - نصها على انتهاء خدمة العاملين المتضمنين بإحكامه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تنص لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقررة في لوائح توظيفهم - العاملين المتضمنين الى أي من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة

حتى سن الخامسة والستين ولا يحول دون اصدار ما اكتسبه من حقوق في هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك أو نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة في مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية - أساس ذلك أن هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ومن ثم فلا يجوز اصدارها إلا بإداة مماثلة كما أن تطلب بقاء العامل على حاله كمنط لا استقرار احتفظ به هذه الميزة أمر لم يتطلبه المشرع ويتناقض مع ما تقتضيه طبيعة المركز الاتحادي للموظف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسبما تقتضيه المصلحة العامة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ( ١ ) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحديها ومعالها المعنيين والممول به اعتبار من اول يونية سنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحديها ومعالها المعنيين بأحكام القانون المرفق » وأن المادة ١٢ من هذا القانون تنص على أن « تنتهي خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعامل الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين . . . . . وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المعنيين الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغى تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحديها ومعالها المعنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ تنتهي خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين . . . . . ولغرض نصت المادة ( ٧١ ) من نظام العاملين المعنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحديها ومعالها المعنيين . . . . .

وبناء على هذه النصوص إن المثاروع قرر اصلا علها يسرى على المتقاعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه مؤداة إنهاء خدمتهم عند



بلوغهم سن الستين الا انه خروجاً على هذا الاصل العام واستثناءاً منه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في اول يونية سنة ١٩٦٣ مركزاً ذاتياً يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، وينفذ من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ومن حيث ان انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من اسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية او فقد اهلية التوظيف وذلك استناداً الى لفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التي نصت على أن « يرعت المستخدمين المؤقتون والخدمة الخارجيون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة الى سن السبعين . » والكتاب رقم ٢٢٤ - ٩ - ٥٢ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذي ينص على أن السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١/٦/١٩٥٠ وهذا هو ما استقرت عليه احكام القضاء الاداري ( احكام المحكمة الادارية العليا في الطعون ١٢٦٣ لسنة ٢ ق عليا بجلسته ١٩٥٦/١٢/٨ ، ٢٥ لسنة ٢ ق عليا بجلسته ١٩٥٨/١١/١٠ ، واحكام محكمة القضاء الاداري في الدعاوى لرقام ٣٣ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٣/٤/٢٧ ، ٧٧٣ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٣/٤/٥ ، ١٤٦٦ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/١٥ ) وما انتهى اليه قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٢ ملف رقم ٤٠/٤/٨٦ .

ومن حيث انه ترتباً على ذلك غان العاملين المتقدين الى اى من الطوائف المنتظمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن

الخلمسة والمستين ولا يحول دون أعداد ما اكتسبوا من حقوق في هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك أو نزل من كان يشغل منهم درجات دائمة إلى درجات أخرى دائمة في مجموعتي الوظائف: الفنية أو المكتبية إذ أن هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ومن ثم فلا يجوز إهدارها إلا بإداة مماثلة وعلى ذلك فإن تطلب بقاء العامل على حاله كسماط لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم يتطلبه المشرع يتنافى مع ما تقتضيه طبيعة المركز اللاتحى للموظف العام وخضوعه للتغيير والتعديل حسب مقتضى المصلحة العامة ضمن حدود القانون خاصة وأنهم قد رتبوا حياتهم المعيشية على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية تخول لهم البقاء في الخدمة لسن الخلمسة والمستين ، ولا مرأ في أن وضع العامل المؤقت على درجة دائمة أو نقل العامل الدائم من مجموعة الوظائف العمالية إلى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية أمر اقتضته أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار إليها وقد أخذ بهذا النظر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ في ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ بتنظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت المادة ( ١ ) منه على أن : « تد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو يلوغ سن الخلمسة والمستين أيهما أقرب مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار أو يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/١ من الفئتين الآتيتين :

( أ ) العاملين المعينين بمكافأة أو أجر شليل ثم وضعوا على درجات وفقا للتشريعات الواردة بقرارى رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه ..

( ب ) العاملين الذين كانوا يشغلون وظائف عمالية ونظوا إلى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية .. كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٧٣ لسنة ١٩٧١ ونص في المادة ( ١ ) منه على أن « تد خدمة العاملين العاملين بالقاتون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى التاريخ الفعلى لانتهاى خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ - العاملون بمكافأة أو أجر شليل ..

٢ - العاملون على درجات تقلان المكافآت أو الاجر الشاغل .

٣ - العاملون على درجات فنية أو مكتبية تقلا من وظائف عمالية .

ويبين من ذلك اتجاه المشرع الى الإبقاء على الميزة المقررة للعاملين المتوه عنهم في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في حالة وضعهم على درجات دائمة أو نقلهم الى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين المشار اليهم الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذين كانت تقتضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين يظلون في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ولو وضعوا على درجات بعد ذلك أو تم نقلهم الى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية .

( متوى ٢٠١ فى ١٩/٦/١٩٧٥ )

### قاعدة رقم ( ١١ )

#### المبدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين - نصها على انتهاء خدمة العاملين المنتظمين بنحكاكه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم فى البقاء فى الخدمة حتى بلوغ السن المقررة فى لوائح توظيفهم - احتفاظ الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم بعد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف أخرى لا يتبع شاغلوها بها - انتهاء خدمة العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية فيما لنقل درجاتهم فى أجزائية ببلوغهم سن الستين .

#### ملخص التقوى :

لانه وان كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين ،

تنص على أنه « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستقضى من ذلك » .

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة « . » .

ومعاد ذلك أن قانون التأمين والمعاشات المذكور قد انشأ للمعاملين الذين عينوا قبل أول سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويقيد من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولا يمس هذه الميزة صدور قانون نظام المعاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى نص في المادة الثانية على إلغاء قرارى مجلس الوزراء فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ فى شأن كادر العمال والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للمعاملين المدنيين بالدولة الذى نص فى الفقرة ثانيا من المادة الأولى على أن تعادل الدرجات المالية للمعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك وفقا للقواعد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ثم تقل عمال اليومية الى الدرجات المعادلة الواردة بالجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ذلك أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نص فى المادة ٧٨ على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة المعاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين « . » .

ومن ثم يكون صحيحا ما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٦٧/١/٢٠ من أن المستخدمين والعمال المعينين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستقلين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي كانت تقررها لهم لوائح توظيفهم عند نقلهم الى درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ..

الا أن مناط احتفاظهم بهذه الميزة هو بقاؤهم في وظائفهم العمالية بحيث إذا نقلوا منها الى وظائف أخرى ما كان شاغلوا يقيدون من هذه الميزة فانهم يخضعون للقاعدة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم أو اقتضته أوضاع الميزانية ذلك أن حق هذه الطائفة من العاملين في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كلفة والاستثناء يقدر بقدوره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قيدا على جهة الإدارة في نقل العاملين بها إذا اقتضت ذلك أوضاع الميزانية أو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك أن النقل قد نزع للمصلحة العامة ويغرض تسيير المرفق العام ..

لهذا رأت الجمعية العمومية المدول عن فتاواها الصادرة بجلستها المنعقدة في ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ وانتهى رأيها الى أن الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلها بهذه الميزة ..

وعلى ذلك فإن العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعاً لنقل درجاتهم في الميزانية تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين ..

( فتوى ٨٦ في ١٩٦٩/١/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ١٢ )

أبدا :

تعيين عامل يومية طبقا لاحكام كادر العمال — نقله الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقرر لها الربط المالي ٧٢/٣٦ اعتبارا من سنة ١٩٥١ — القاعدة العالمة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين — الاستثناء من القاعدة ورد بالمادة ١٣ من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال فتنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين — نقل العامل من كادر عمال اليومية الى سلك الموظفين الدائمين قبل ١٩٦٢/٧/١ — من تاريخ النقل يعتبر موظفا دائما تنتهى خدمته ببلوغ سن الستين سواء بالنسبة لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين المدنيين بالدولة — لا يغير مما سبق تسمية الوظيفة المتقول اليها بانها وظيفة مستخدم — لا عبرة بكون الدرجة المتقول اليها العامل مؤقتة لان المصرف المالي لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر في وصف العامل بأنه دائم طالما لم يخضع لأي من الاستثناءات المقررة في المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ملخص الحكم :

ان الثابت من ملف خدمة السيد / ..... انه كان عاملا باليومية من الخاضعين لاحكام كادر العمال ، وبعد حصوله على شهادة الابتدائية سنة ١٩٥١ نقل الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقررة لها الربط المالي ٧٢/٣٦ وذلك اعتبارا من ١٩٥١/٨/١٩ ثم ارجعت اقدميته في هذه الدرجة الى ١٩٥١/٨/١ طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/٥/١٤ ، ثم نقل الى وظيفة فزاز وكاتب على الآلة الكتابة بالمرتبة الخامسة المقرر لها الربط المالي ١٨٠/٨٤ اعتبارا من ١٩٥٩/٥/١ طبقا للائحة موظفى هيئة السلك الحديدية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ثم نقل الى الدرجة التاسعة اعتبارا من ١٩٦٦/٧/١ طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين بالدولة ، ثم رقى الى الدرجة الثامنة اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ ثم احيل الى المعاش ببلوغه سن الستين في ١٩٧٥/١٢/٣٠ .

ومن حيث ان السن المقررة لانتهاؤ الخدمة قررت لأول مرة في قانون  
العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التي حلت محله  
وهي كمعاذرة على سن الستين ، وهذه القاعدة ترد عليها عدة استثناءات  
جاء بها قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واحالت اليها قوانين العاملين  
المدنيين بالدولة المشار اليها ، أما قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
فقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة خلوا من تحديد  
السن التي تنتهى بها الخدمة وكذلك الشأن في قرار رئيس الجمهورية رقم  
٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ينظم موظفي هيئة السكك الحديدية ، وكانت السن  
المذكورة محددة في قوانين المعاشات أرقام ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٢٧ لسنة ١٩٢٩  
و ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهي سن الستين للموظفين  
والمستخدمين الدائمين و سن الخامسة والستين للمستخدمين الخارجيين عن  
الهيئة والعمال .

ومن حيث انه وقد نقل السيد / . . . . من كاتر عمال اليومية الى  
سلك الموظفين الدائمين قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
موظفي الدولة ، ثم طهقته عليه أحكام هذا القانون من ١/٧/١٩٥٢ وأحكام لائحة  
موظفي هيئة السكك الحديدية من ٥/٥/١٩٥٩ وأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة  
١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة من ١/٧/١٩٦٤ ، وأحكام القانون رقم  
٦١ لسنة ١٩٧١ الذي حل محله ، نقله من تاريخ نقله الى الدرجة التاسعة  
من ١/٨/١٩٥١ يعتبر موظفا دائما وبهذه الصفة تنتهى خدمته في سن الستين  
سواء طبقا لأحكام قوانين المعاشات أو قوانين العاملين المدنيين بالدولة ،  
ولا يشير مركزه القانوني شيئا تسببه الطبقة التي عين عليها سنة ١٩٥١  
بانها وظيفة مستخدم لان هذا اللفظ مرادف لكلمة موظف سواء في قوانين  
المعاشات أو في القواعد المنظمة للموظفات العامة في ذلك الحين ، ولا يمكن  
أن ينصرف أو يدل على اصطلاح 'مستخدم' الخارج عن الهيئة الذي أتى به  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة لان النقل اليها كان سابقا  
على نفاذ هذا القانون من جهة ولان النقل الى نظام موظفي هيئة السكك  
الحديدية تم سنة ١٩٥٩ بعد نفاذ هذا القانون ، وقد وضع السيد / . . . .  
على المرتبة الخامسة طبقا لهذه اللائحة وهي مخصصة للموظفين الدائمين ،  
أما المستخدمون الخارجيون عن الهيئة والعمال فقد اندرجت لهم هذه اللائحة نظما

خلاصا يصدر به قرار لاحق ، ولا عبء يكون الدرجة التي نقل اليها سنة ١٩٥١ من الدرجات التاسعة المؤقتة وبذلك تكون مصرفا ماليا فقط للوظيفة التي نقل اليها لان المصرف المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر في وصف العامل بانه دائم ، طالما ان ايا من الاستثناءات المقررة في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق عليه ، ولا حجة في تمسك السيد/ المذكور بغتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر في ١٩٧٧/٦/٢٠ بأحقية المستخدمين والعمال العاملين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التلخيص والمعاشات الموجودين بالخضمة في تاريخ العمل به في البقاء بالخضمة حتى سن الخامسة والستين ، لانه في تاريخ العمل بالقانون المذكور لم يكن من المستخدمين او العمال ، وانما كان من الموظفين الدائمين الذين تنتهى خدمتهم في سن الستين طبقا لقوانين المعاشات للمتقاعدين بدءا من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ .

ومن حيث انه وقد ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون في شأن السن المقررة لانتهاء الخدمة بالنسبة الى السيد/ ..... ، ويتمتع لذلك الحكم بالحق ، ويرفض الطعن المقام من السيد/ المذكور امام محكمة القضاء الادارى الدائرة الاستئنافية برقم ٣٧٨ لسنة ٩ قضائية ، والزامه بمصروفات الطعن في الدرجتين .

( طعن ١٢٤٩ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨٤/٦/١٢ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢ )

المبدأ :

السن المقررة لانتهاء خدمة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسة المصرية العامة للصناعات الحربية هي ستون سنة طبقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ مع افاقتهم من الاستثناء الوارد في المادة السادسة من هذا القانون ( احقية المؤمن عليه في الاستمرار بالعمل بعد سن الستين اذا كان من شأن ذلك استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش ) بالشروط والضوابط المتصوص عليها في هذه المادة - انما ذلك انه يترتب على ضرورة عمال الصناعات الحربية من العاملين بالشركات التابعة



للمؤسسات العامة اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ انخراطهم في نظام قانونى جديد ومن ثم تحسّر عنهم كل من أحكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك أحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ويصبح الرد في تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى « يقضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ » .

#### ملخص الفتوى :

يبين من تنص المراحل المخططة التى مر بها النظام القانونى للعاملين بالشركات التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وسناعات الطيران انه طبقا للمادة ١٥ من القانون رقم ٦١٩ لسنة ١٩٥٢ بتشريع مجلس ادارة المصانع الحربية لصدر مجلس الادارة بالقرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٢ لائحة خاصة بموظفى تلك المصانع ، كما صدر بالقرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٤ لائحة اخرى خاصة بمعاملها الدائنين .

ونصت المادة ٦٦ من هذه اللائحة الاخيرة على ان السن المقررة لترك الخدمة ٦٥ سنة ولجنس ادارة المصانع بعدها بحيث لا تجاوز ٧٠ سنة ، وظل العمل بهذه اللائحة تقبلا الى ١٩٦٤/٦/٣٠ تاريخ اليوم السابق على تحويل هذه المصانع الى شركات اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ ، ومن ثم تكون العبرة بنص المادة ٦٦ المشار اليها فيما يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة بالنسبة اليهم ويفيد هؤلاء العمال من هذا النص حتى بعد خضوعهم لقانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وذلك عملاً بنص المادة ١٣ من هذا القانون ، الا انه اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ فقد تم تحويل هذه المصانع الى شركات وبالتالي انخرطت في عداد الشركات التابعة للمؤسسات العامة حيث كان يسرى على العاملين بها في ذلك الوقت أحكام لائحة التأمينات بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ التى كانت تنص المادة الاولى منها على ان « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لاحكام هذا النظام احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة يكون أكثر سخاءاً بنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءاً متمازاً لعقد العمل » ولم يرد في هذا النظام أى حكم يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة . الا ان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

نص في المادة ٨١ منه محلة بالتقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ على عدم جواز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل ، وان قانون التلهينات الاجتماعية الصادر بالتقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى خضع العاملون المشار اليهم لاحكامه اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ بمقتضى نص المادة الثانية منه والمادة الاولى من لائحة العاملين بالشركات آنفة آنكر نص في المادة ٧٧ منه على أن « يستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين ... » كما أن المادة السادسة من مواد اصدار هذا القانون الاخر نصت على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار بالعمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادرا على ادائه اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها مائة وثلاثون شهرا على الاقل ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديسمبر ١٩٧٦ ، ولم يتضمن قانون التلهينات نصا يخول العامل البقاء في العمل بعد هذه السن الا في حدود احكام المادة السادسة المنوه عنها .

وترتبيا على ما تقدم فانه يتوجب على صيرورة عمال المصانع الحربية من العاملين بالشركات التابعة للوحدات العامة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ انخراطهم في نظام قانونى جدد غير النظام السابق ومن ثم تنحصر عنهم كل من احكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك احكام قانون التلهين والمعاشات الصادر بالتقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المراد في تحديد السن المقررة نترك الخدمة الى ما تضى به قانون التلهينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقد حدها بستين سنة وخول العامل الحق في الاستمرار في العمل بعد هذه السن بالشروط المنصوص عليها في المادة السادسة سالفه الذكر .

ومن حيث أنه لا يغير من هذه النتيجة إلغاء العمل بلائحة العاملين بالشركات المشار اليها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار لائحة نظام التلهين بالقطاع العام وخضوع العاملين المشار اليهم لاحكامها ثم خضوعهم بعد ذلك لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالتقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذلك أنه يبين من استعراض احكام كلا النظامين المشار اليهما أن المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ حددت من بين أسباب ترك الخدمة بلوغ سن الستين واستثنت من ذلك ( ١ ) العاملين الذين تقضى عواتين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى فيستثرون الى نهاية هذه المدد كما ردت ذات الاستثناء المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والذي حل في التطبيق محل القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه اذ نصت هذه المادة كذلك على ان تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين واستثنت من ذلك من تقضى عواتين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى فيستثرون الى نهاية هذه المدد - ومتقضى اعمال الاستثناء الوارد في كلا النظامين المتعلقين في شأن العاملين المعروض حالاتهم وهم من العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية فان ما نص عليه هذا القانون من تخويل العامل حق البقاء في الخدمة بعد سن الستين بالشروط الواردة في المادة ( ٦ ) من مواد اصداره يظل ساريا في ظل العمل بهذين النظامين على التمتع به وغنى عن البيان انه ليس مؤدى تطبيق الاستثناء المشار اليه هو اعادة من الاستثناء الوارد في المادة ( ١٣ ) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اذ سلف البيان ان احكام هذا القانون انحسرت عنهم من تاريخ صيرورتهم من العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ وانخراطهم بالحق في عداد العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية ومن ثم تكون العبرة في شأنهم بالاستثناء الوارد في هذا القانون الاخير دون الاستثناء الوارد في المادة ( ١٣ ) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

كما يغير منها كذلك الغاء العمل بكل من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ بصدار قانون التأمين الاجتماعى اذ نصت المادة ( ١٨ ) منه على ان من بين احوال استحقاق المعاش بلوغ المؤمن عليهم سن الستين او سن التقاعد المنصوص عليه بنظم التوظيف المعمل به وأبقت الماد ( ١٦٤ ) منه على الاستثناءات الواردة على انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين ومن بينها الاستثناءات التى كان منصوصا عليها في المادة ( ١٣ ) من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة ( ٦ ) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما وتلك المنصوص عليها ، ويتطبيق ذلك على هؤلاء العاملين فانه لما كان السن المقررة لترك الخدمة وفقا لنظام توظيفهم الحالي وهو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ستين سنة مع تخويل العامل الحق في البقاء في الخدمة بعد هذه السن وفقا لحكم المادة ( ٦ ) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على ما سلف البيان فان هذه الاحكام هي الواجبة التطبيق .

ولا وجه آخر للقياس في حالات العاملين الذين صدرت في شأنهم فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع في الجلسات ١/٢٩ ، ١٩٧٥/٦/٤ ، ١٩٧٦/١/١٥ ، يبتثيم في الخدمة لسن الخامسة والستين فمهم من الخاضعين لنظام العاملين المعنيين بالخدمة بالمعالمين بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك لاحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هي ستون سنة مع افاقتهم من الاستثناء الوارد في المادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بالحدود والضوابط السابق ايضاها .

( فتوى ٣٦٨ في ١٩٧٦/٥/٢٣ ) .

### قاعدة رقم ( ١٤ )

المبدأ :

عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعا لافاء هذه المصلحة - خضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ - حرمتهم من شرط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والتي كانت تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين - انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

### ملخص التفسوى :

ان عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعاً لالغاء هذه المصلحة ، واذ تروى على ذلك خروجهم من نطاق تطبيق كلار العمال وتكون العاملين بالدولة وخضوعهم لاحكام نظام العاملين بقطاع العام ، فقد استطلعت المؤسسة رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزى للتنظيم الادارة والمحاسبات فى تحديد السن التى تنتهى بها خدمة هؤلاء العاملين ، غرات ادارة الفتوى المذكورة انه ما دام هؤلاء العاملون مد نقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بميزة البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فان مد خدمتهم تنتهى ببلوغ سن الستين »

وتبدى وزارة النقل ان هذا الرأى مؤداه انتهاء خدمة هؤلاء العاملين فى سن الستين فى حين ان زملائهم بالمجموعة المالية بالحكومة يبقون الى سن الخامسة والستين .

ون حيث ان المادة ( ١٢ ) من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ نص على ان « تنتهى خدمة المتقاعين باحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك : ( ١ ) المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون والذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين » .

ومن حيث انه سبق لهذه الجمعية العمومية ان رأت بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ ان مفاد هذا النص ان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ انشأ للعاملين الذين عينوا قبل العمل باحكامه مركزاً ذاتياً يخولهم الحق فى ابقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين على ان نطاق الاحتفاظ بهذه الميزة هو بقاء العمال فى وظائفهم المالية بحيث اذا نقلوا منها الى وظائف اخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هذه الميزة . فانهم يخضعون للقاعدة العامة بانتهاء الخدمة عند بلوغ سن الستين ، سواء كان النقل بناء على طلبهم او تضمنته لوضاع الميزانية . ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة فى شأن التقاعد للعاملين كافة ، والاستثناء

يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قيدا على جهة الإدارة في نقل العاملين بها إذا اقتضت ذلك توسع الميزانية أو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك أن النقل شرع للمصلحة العامة وبغرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث أن الثابت في الحالة المعروضة أن بعض عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر العمال ، نقلوا إلى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تنفيذا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ لسنة ١٩٦٢ بقضاء المؤسسة المذكورة . وقد خضع هؤلاء العمال بعد نقلهم إلى المؤسسة لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وهذه اللائحة لا تترق بين الوظائف المختلفة في حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص . ومن ثم فإنهم يكونون قد فقدوا شرط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والتي كانت تفولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأصبحوا خاضعين لحكم المادة ( ٧٥ ) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه التي تنص على أن « تنتهى خدمة العامل بلحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين » ويستثنى من ذلك : ( ١ ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببلوغهم لحد آخرى فيستمررون إلى نهاية هذه الحد تنتهى خدمتهم في سن الستين ، وغنى عن البيان أنهم لا يفيدون من الاستثناء المقرر في هذه المادة ما دأبوا قد فقدوا الحق في الاحتفاظ بالميزة المقررة في قانون المعاشات ينظمهم إلى وظائف لا يتمتع شأغلوما بهذه الميزة .»

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن العمال الذين نقلوا من مصلحة الطرق والكبارى إلى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى ، تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

( غتوى ٣٢٢ في ١٩٧٣/٤/٤ ) .

## قاعدة رقم ( ١٥ )

### المبدأ :

العاملون بهرق مسك حديد الدقا الذين عينوا بالهيئة العامة للشئون السكك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للقواصلات السككية واللاسككية طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقى من خطوط سكك حديد الدقا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون بها ببعض الهيئات العامة - انتهاء خدمتهم فى سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ولم ينقلوا منها الى وظائف اخرى تنتهى خدمة شاغليها فى سن الستين .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على انه « تنتهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ - المتقاعون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكور .

٤ - للعلماء الموظفون بهراتبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماة الحرمسون بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية ووعاظ مصلحة المسجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين « ٥٠-٥١-٥٢ » .

وان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بصدار قانون نظام العاملين

المعنيين يقضى في المادة ٧٨ بقوله « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المعنيين المصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » ١٠.

وبعد ذلك لأن الأصل هو انتهاء خدمة العاملين ببلوغهم السن القانونية المقررة لترك الخدمة وهي سن الستين : إلا أنه استثناء من ذلك وبالنسبة إلى بعض فئات من العاملين الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغهم السن المذكورة ، فقد استثنى القانون هذه الفئات من القاعدة العامة في بلوغ سن التقاعد وسرى في شأنها في هذا الخصوص اللوائح السابقة على العمل به والتي كانت مطبقة عليها .

ومن حيث أنه بالنسبة إلى العاملين بمرافق سكك حديد القلعة فإن علاقتهم أصلاً بشركة سكك حديد القلعة كانت تخضع للأحكام الواردة في مجموعة الأوامر المستندية التي أصدرتها الشركة المذكورة كما تخضع أيضاً لأحكام قانون عقد العمل الفردي في المسائل التي لم يرد ببيان حكمها نص في المجموعة المشار إليها وفي المسائل التي تكون أحكام قانون عقد العمل أكثر ملزمة ، وقد خلت مجموعة الأوامر المستندية من تحديد سن معينة لانتهاء الخدمة وعلى هذا يتعين الرجوع إلى أحكام قانون العمل الفردي لمعرفة سن التقاعد بالنسبة إلى الخاضعين لأحكامه .

ومن حيث إن قانون العمل الصادر به القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد خلا أول الأمر من انصاف على سن معينة للتقاعد ، إلا أنه بتاريخ ١٧ من مايو سنة ١٩٦٣ صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح نص الفقرة الأولى من المادة ٨١ من هذا القانون الأخير كالتالي « ينتهى عقد العمل بوفاء العامل أو بمعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو بعداً متفاوتة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأجيل أصحبات العمل ، ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل » .



وقد عمل بهذا التعديل اعتباراً من تاريخ نشر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٢ في الجريدة الرسمية في ٢١ من مايو سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يؤخذ مما تقدم أن العاملين بمرفق سكك حديد الدلتا لم تكن لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغ سن الستين ومن ثم لم يكن لهم أصل حق في الإعادة من الاستثناء الوارد بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ عندما عمل في شلتهم أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقي من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون ببعض الهيئات العاملة ، وتم تعيينهم في المراتب أو أدرجت الخالية ببعض الهيئات العاملة طبقاً للمادة الثانية من هذا القرار التي نصت على أنه « يعين بالهيئة العامة للشئون السكك الحديدية ، والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للواصلات السلكية بالفيوم مصر ، الموظفون والمستخدمون والعمال الذين يعملون بمرفق سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية » .

ويكون تعيين هؤلاء الموظفين والمستخدمين والعمال في المراتب أو الدرجات الخالية بميزانيات هذه الهيئات . والتي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية أو المهن التي يشغلون بها ٥٠ ٤ ٥٠ .

وأما يفيد من هذا الاستثناء من تم تعيينه منهم في الهيئات المشار إليها على إحدى درجات كل عمل قبل أول يونيو سنة ١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وكان موجوداً بالخدمة في هذا التاريخ محتفظاً بوظيفته الحالية ويستمر استفادته من هذه الميزة مادام في الوظائف العمالية التي تنحصر لها هذه الميزة أصلاً قبل صدور هذا القانون بحيث إذا نقل منها إلى وظيفة أخرى ما كان شاعلاً يفيد من هذه الميزة فله يخضع للقاعدة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبه أو اقتضته أوضاع الميزانية أو دعت إليه المصلحة العامة ذلك أن حق عمل اليومية في البقاء في الخدمة إلى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس

عليه وهو ما انتهت اليه الجمعية العمومية فى نفس الجلسة بالنسبة  
للمن الذى ينتهى فيه خدمة العاملين الذين ينتلون من مجموعة الوظائف  
المالية الى مجموعة الوظائف الفنية لو المكتبية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمرفق سكك حديد  
الخطا الذين عينوا بالهيئة المالية لشئون السكك الحديدية والهيئة العامة  
للبريد والهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية طبقا للقرار  
الجمهورى رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ تنتهى خدمتهم فى سن الستين ما لم  
يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر الصال قبل العمل بالقانون  
رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ولم ينتلوا منها الى وظائف أخرى تنتهى خدمة  
شاغلها فى سن الستين .

( فتوى ٧٣ فى ١/٢٢ / ١٩٦٩ )

### قاعدة رقم ( ١٦ )

المبدأ :

المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لوظلى الدولة ومستخدميها  
وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - نصها على انتهاء  
خدمة العاملين المتقاعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظ الموظفين  
والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠  
لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن  
الستين بهذه الميزة ما لم ينتلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بها - عاملون  
بالمؤسسة المصرية العامة للكهرباء - انتهاء الخدمة - العمال الذين كانوا  
خاضعين لأحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المذكورة -  
انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان الجمعية العمومية سبق أن اقرت بجسستها المنعقدة بتاريخ ١٢ من  
يناير سنة ١٩٦٩ بأن قانون التأمين والمعاشات لوظلى الدولة ومستخدميها  
وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ينص فى المادة  
١٢ منه على أن تنتهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم  
سن الستين ويستبقى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخليفة والمستين .

٢ — الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .» .

ومفاد ذلك ان هذا القانون قد أُنشأ للعاملين الذين عينوا قبل أول يونيو سنة ١٩٦٣ ( تاريخ العمل به ) مركزا ذاتيا يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ويفيد من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخليفة والمستين . . واستطردت الجمعية العمومية موضحة أن منط الاحتفاظ بهذه الميزة لعمال اليومية هو بقاؤهم في وظائفهم العمالية ، بحيث اذا نقلوا الى وظائف أخرى ما كان شاغلوا يفيدون من هذه الميزة ، فانهم يخضعون للقاعدة العامة بانتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم أو اقتضته أوضاع الميزانية ، ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كافة ، والاستثناء يقتدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قييدا على جهة الإدارة في نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك أوضاع الميزانية لو كان ذلك بناء على طلب العامل ، ذلك ان النقل قد شرع للمصلحة العامة وبغرض تسير المرفق العام .

ومن حيث أن اعادة تنظيم وزارة القوى الكهربائية بالقرار الجمهوري رقم ١٤٧٥ لسنة ١٩٦٤ ترطب عليه نقل وتوزيع موظفي وعمال المصالح والمؤسسات والادارات الملحقه بهذه الوزارة الى المؤسسات التي استحدثت والمشار إليها آنفا ، ومن هؤلاء عمال كانوا في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من الخاضعين لاحكم كادر عمال الحكومة ، وقدخضع هؤلاء العمال بعد تنظيم الى هذه المؤسسات لاحكام لائحة نظم العاملين بالشركات الماندة بقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ( والتي طبقت على المؤسسات العامة بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ) ثم خضعوا

لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وكل من هاتين اللاتحتين لا تفرق بين الوظائف المختلفة فى حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ، ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص من هذه الناحية ، ومن ثم فان هؤلاء العاملين بنقلهم الى المؤسسات المذكورة فقدوا مناهج الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررلة لهم طبقا لاحكام كادر العمال التى كانت تخولهم البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، واصبحوا يخضعون للقاعدة العامة المقررة فى هذا الشأن .

ومن حيث انه لا ينال من النتيجة المقترنة ما تنص عليه المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام من ان العاملين الذين تقضى قوائن المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة اخرى بعد سن الستين يستمرون الى نهاية هذه المدد ، ذلك ان قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذى يسرى على العاملين المذكورين ، فيها نص عليه من الاستثناء المشار اليه لا ينشئ بذاته حقا مباشرا للعامل فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين ، وانما هو رهين يكون العامل فى وظيفة تقرر لوائحهها هذه الميزة ، وقد تقدم ان نظام العاملين بالقطاع العام لا يتضمن نصا خلاصا لو استثنائيا فى هذا المجال يخرج هؤلاء العاملين من القاعدة العامة التى تقرر انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين .

لهذا انتهى راء الجمعية العمومية الى تلييد فتواها الصادرة بجملة ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ والتى خلصت الى ان الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائج توظيفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينتقلوا الى وظائف لا يتمتع شافلوها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فان العمال الذين كفوا خاضعين لاحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المصرية المسألة للكهرباء تقضى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

( فتوى ٤٦٨ فى ٢٧/٥/١٩٧١ )

( ب ) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين :

قاعدة رقم ( ١٧ )

المبدأ :

العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف - انتهاء خدمتهم عند بلوغ سن الخامسة والستين لا سن الستين .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المعنيين على انه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار اليهما تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقلوهم حتى سن الخامسة والستين ، وقد أوردت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون تفسيراً لحكم هذه المادة جاء فيه ما يلى : « حدد المشرع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتظمين بأحكامه وقد أورد المشرع استثناءين من القاعدة المتقدمة الأول خاص بالوزراء ونواب الوزراء حيث رخص فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين فى المعاش ، والثانى خصن بالعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية حيث رخص أيضاً فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين حتى بلوغهم سن الخامسة والستين فى المعاش وذلك انساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من انتهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين كما روى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف وقد حدد نسبة الانتقاعات من مدة الخدمة بعد سن الستين فى الأحوال المتقدمة بواقع ٩٪ سواء بالنسبة الى الموظفين لو الخزائن العلمية أو الأزهر ومعاهدة الدينية أو وزارة الأوقاف ، ووضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦

آتف الذكر في ضوء ما جاءت به المذكرة الإيضاحية من تفسير أن واضح التشريع قد حدد استثناء من الأصل العام - السن التي يحال عند بلوغها الطمء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون ثلثهم في ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون إلى المعاش في هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم محالة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ وأذن فلا يقبل بعد إذ سوى القنون في المحلة بين الطائفتين ، وطبق عليهما ذات الحكم ، أن يفسر النص آتف الذكر بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بخريفة أن الأمر في ذلك - مع أنه بطبيعته مما ينأى عن مجال السلطة انتقديرية - جوازي للجهة الإدارية تبقى منهم من ترى إفساءه في الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى أخراجه .

( طعن ١٢٠٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٣/٦/١٩٦٥ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٨ )

المبدأ :

المستفاد من احكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن في حكمهم أنه متى تقرر بقاء العاملين المشار إليهم في القانون المذكور في الخدمة حتى سن الخامسة والستين فإن مقتضى ذلك هو استصحابهم لأوضاعهم الوظيفية التي كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين لذات الوظائف التي كانوا يشغلونها في ذلك الوقت وما يترتب على ذلك من آثار ومنها إحقيقهم في التدرج إلى الوظائف الأعلى - مستوى في الإفادة من ذلك من كان موجودا في الخدمة ولم يكن قد بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن في حكمهم تنص على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التبيين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين والقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ يتأتى السلطة القضائية

تنتهى خدمة الطباء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم حملة الثانوية الإزهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة ثانوية الأزهر من العاملين المدنين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وأعضاء الهيئات القضائية من خريجي الأزهر عند بلوغهم سن الخامسة والسنتين .»

وتنص المادة الثالثة منه على أن « يسرى حكم المادة السابقة على الطوائف المشار إليها إذا كانوا في الخدمة وقت العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الإزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على من تجاوزوا سن السنتين وتقرر مد خدمتهم أو إعادة تعيينهم بمكافأة شهرية شاملة تعادل الفرق بين المرتب الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل وما يستحقه من معاش مضاعفا إليه اعقبة غلاء المعيشة » .

وأخيرا تنص المادة الثالثة منه على أن « تعاد تسوية معاشات الذين انتهت خدمتهم ببلوغهم سن السنتين أو أكثر ممن ورد ذكرهم بالمادة الأولى قبل العمل بهذا القانون وما زالوا قيد الحياة على أساس ... » .

ومفاد ما تقدم أنه طبقا للمادة الأولى من هذا القانون والفقرة الأولى من المادتين الثانية منه تنتهى خدمة الطباء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم حملة الثانوية الإزهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة ثانوية الأزهر وأعضاء الهيئات القضائية من خريجي الأزهر ببلوغهم سن الخامسة والسنتين وذلك إذا كانوا في خدمة إحدى الجهات المحددة بالمادة الأولى في تاريخ العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الإزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى بعد العمل بالقانون .

فإذا كان العليل قد تجاوز عند العمل بالقاتون من الستين فقد نصت  
الفقرة الثانية من المادة الثانية على أنه يفيد من الحكم المتعمد إذا كان قد  
مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين المعاش والمرتب  
وذلك قبل العمل بالقاتون .

ومن حيث أنه متى تقرر بقاء العليلين من الطوائف المشار إليها فيما  
تقدم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين استثناء من قواعد انتهاء الخدمة  
عند بلوغهم من الستين فإن مقتضى ذلك هو استصحابهم لأوضاعهم  
الوظيفية التي كانت قائمة عند بلوغهم من الستين واستمرارهم شاغلين  
لذات الوظائف التي كانوا يشغلونها في ذلك الوقت مع ما يترتب على ذلك  
من آثار ومنها أحقيتهم في التدرج إلى الوظائف الأعلى متى حل دورهم  
فيها واستوفوا شروطها وذلك إلى أن تنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة  
والستين يستوى في الانتداع من ذلك من كان موجوداً في الخدمة ولم يكن قد  
بلغ من الستين عند العمل بالقاتون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت  
خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القاتون .

ومن ثم فلا وجه للقول بأن من بلغ من الستين ومدت خدمته أو أعيد  
تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقاتون تقتصر إفادته على بقاءه في الخدمة حتى  
سن الخامسة والستين بالحالة التي كان عليها قبله إذ أن هذا القول  
ينافي نص الفقرة الثانية من المادة الثانية المشار إليها والتي نصت صراحة على  
سريان ذات الحكم المنصوص عليه في المادة الأولى والفقرة الأولى من المادة  
الثانية على من مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة ولا يتأتى إطلاق سريان  
ذلك الحكم عليهم إلا بالنسوية بينهم جيباً في كافة الآثار المترتبة على البقاء  
في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ومنها استصحاب الأوضاع الوظيفية  
التي كانوا عليها قبل بلوغ سن الستين وما يترتب على ذلك من نتائج على  
النحو السالف بيانه خاصة وإن المشرع لو أراد المخايرة في ترتيب الآثار بينهم  
لنص على بقاء كل منهم بالأوضاع الذي كان عليه عند العمل بالقاتون إما وقد  
نص بإطلاق على سريان ذات الحكم عليهم فلا مناص من النسوية بينهم في  
ترتيب الآثار طبقاً لما تقدم .



كما انه لا وجه للقول بأن المشرع قصر افادة من بلغ سن الستين قيل العمل به على احدى في تسوية معاشه وفقا للاسلس المنصوص عليه في المادة الثالثة اذ ان هذا الحكم ينصرف الى من بلغ سن الستين ولم تمد خدمته او يعاد تعيينه بمكافأة قيل العمل بالقانون على ما هو مستفاد من صياغة هذه المادة التي تقصر الافادة منها على من لا زالوا على قيد الحياة اذ ان تقييد حكمها بهذا القيد يجعل النص لا ينصرف الى غيرهم لان الموجودين لد خدمتهم او لاعادة تعيينهم بمكافأة هم موجودون بالضرورة على قيد الحياة ومن ثم يكون النص بغير اده هذه العبارة قد قصد من هم خارج الخدمة .

ومن حيث انه بتطبيق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه لما كان العامل المعروض حالته يشغل وظيفة مدير علم وقت حالته الى المعاش في ١٩٧٣/٢/٢٧ ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء باعادة تعيينه بمكافأة تعادل الفرق بين المرتب والمعاش مع الترخيص في الجمع بينها وبين المعاش لمدة سنة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بعد بلوغه السن القانونية للحالة الى المعاش ثم صدر الامر الاداري رقم ٣٧٠ لسنة ١٩٧٣ باعادة تعيينه وتاما لما تقدم اعتبارا من ١٩٧٣/٢/٢٧ ومن ثم يكون المذكور قد اعيد تعيينه بمكافأة قيل العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ والذي عمل به اعتبارا من ١٩٧٣/٤/١٥ تاريخ اليوم التالي لنشره الحكمي ويحق له بالتالي البقاء في الخدمة لسن الخامسة والستين مع استصحاب حالته الوظيفية التي كان عليها قيل بلوغه سن الستين وأن يدرج في الترتيبات التي يحل دوره فيها متى كان مستوفيا لشروطها .

من اجل ذلك انتهى رأى النجسية الصورية الى احقية السيد/ . . . . . في البقاء في للخدمة حتى سن الخامسة والستين مع ما يترتب على ذلك من آثار اخصها استصحابه لحالته الوظيفية التي كان عليها قيل بلوغه سن الستين وتدرجه في الترتيبات التي يحل دوره فيها متى استوفى سائر شروطها .

( مغوى ٢٩٢ في ١٩٧٧/٤/٢٧ ) .



عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه المثلثة في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية - تمكنهم من اداء عملهم ، وفي ابريل سنة ١٩٢٨ أصدر مجلس الاوقاف الاعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على ان يعمل بها من اول شهر يناير سنة ١٩٢٨ وقد جاء بالمادة . . الثانية من تلك اللائحة ما يأتي « ينشأ بالوزارة صندوق توفير لمستخدمي المساجد جميعا يودع فيه ما يرد من النذور والتعديت وما في حكمها لتصرف منه مكافآت لهؤلاء المستخدمين عن مدة خدمتهم حسب النظام الذي يقرر له . . . » ثم اصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ مضمنا لمحكم اللائحة المذكورة وقد نص بالفند الثالث منه على ما يأتي : « يتبع في صرف المكافآت لمستخدمي المساجد ما يأتي : .

( أ ) كل مستخدم بالمساجد والزوايا الخيرية التابعة للوزارة لمضى في الخدمة سنة وأكثر وعمل في لوائحه أو لمجزه من القيام بعمله لضيوفه أو مرضه يستحق مكافأة عن مدة خدمته تصرف له أو لورثته الشرعيين . . ( ب ) تحسب هذه المكافأة باعتبارها حصة نصف شهر من آخر ماهية شهرية للمستخدم من كل سنة تقاضا بالخدمة بحيث لا تقل المكافأة من جنيه واحد ولا تزيد عن ثلاثين جنيها .

( ج ) اذا مضت مدة سنة أشهر . . . على فصل المستخدم ولم يطلبها هو ولا احد من ورثته يسقط حقه فيها .

وواضح من اللائحة والمنشور انه ليس ثبت سن معينة تنتهي عندها خدمة الامم أو الخطيب وانما تنتهي خدمته بوفاته أو لمجزه من اداء عمله ونظرا لان بعض الاثمة والخطباء والمرسعين وضعوا اخرا على درجت بيزانية الاوقاف الخيرية والرحمين للثريين فقد رأت الوزارة ان تحيل من يبلغ منهم سن السبعين الى التقاعد استنادا الى ان هذا السن هو الذي يحال فيه الى التقاعد امثالهم بالازهر على نعم ان قواعد الانصاف التي طبقت عليهم اذ تطلبت توافر شروط التعيين بالازهر بالنسبة ان ينصف انما تعني اعتزالهم الخدمة في ذات السن التي يحال فيها امثالهم بالازهر رغم اختلاف المجالين ، مما حدا ببعضهم الى الالتجاء الى محكمة القضاء الاداري التي اصدرت حكما



مجلس الأوقاف الأعلى في ١٦/٥/١٩٥١ فوضع قاعدة مقتضاها انتهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين وصرف مكافئتهم عند ترك الخدمة طبقاً للقواعد المقررة في شأن مكافآت الموظفين المؤقتين على أن يسرى هذا النظام على الأئمة والخطباء الموجودين وقت صدور هذه القرار إذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم — إذا رغبوا في البقاء مدى الحياة — للائحة النذور ، والحاصل حسبها سيق يلقه في معرض سرد وقائع الدعوى أن مورث المدعين لم يختار المعاملة بقرار المجلس الأعلى المشار إليه بل أنه وقع اقراراً بقبوله البقاء في الخدمة إلى ما بعد الخامسة والستين وهذا الإقرار مقتضاه عدم ارتضائه الخضوع للقرار المذكور الصادر في ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والذي يقضى بحتية الفصل من الخدمة ببلوغ إمام المسجد سن الخامسة والستين فهو لم يقتصر على عدم إعطائه اقراراً بقبول المعاملة بقرار ١٦/٥/١٩٥١ ، أتف الذكر بل تعداه إلى اظهار رغبته في عدم رضائه بالمعاملة بهذا القرار وإيناره المعاملة بالحكم لائحة النذور ومؤدى ذلك أنه أراد أن يظل خاضعاً لحكم لائحة النذور ، ولا حجة في القول بأن من شأن هذا الإقرار أن تتقلب علاقة الموظف بالحكومة من علاقة لائحية إلى علاقة تعاقدية رهينة برادة الموظف ، مما يهدرها ويبطل مفعولها لا حجة في كل ذلك لأن تخيير الأئمة والخطباء بين قبول المعاملة بالقواعد الجديدة وبين الاستمرار في المعاملة على مقتضى لائحة النذور إنما هو تنفيذ لتلك القواعد التنظيمية والتعديل الذي أرساه القرار الصادر من مجلس الأوقاف الأعلى في ١٦/٥/١٩٥١ لم ينسخ لائحة النذور وإنما فتح الباب أمام أئمة المساجد وعلماؤها وخطبائها ليختاروا التنظيم الجديد بشرط إعطائهم اقراراً كتابياً بقبولهم إياه ، ومن شأن هذا الإقرار الصريح أن يحالوا إلى المعاش حتماً ببلوغهم سن الخامسة والستين ، في مقابل انتحس سنى خدمتهم مما كان عليه الحال من قبل خولهم هذا القرار الإحتي في صرف مكافآت نهائية خدمتهم طبقاً لما يعامل به الموظفين المؤقتين ولهم كذلك أن يختاروا البقاء خاضعين للائحة النذور ، وليس من شأن هذا التخير أن يبطل القرار التنظيمي الصادر في هذا الشأن فهو قرار صحيح منتج لآثاره إلى أن يلغى أو يعدل بتنظيم آخر وهو ما لم يتحقق حتى وفاة مورث المدعين على ما تقدم فإن طلب المدعين صرف المكافأة على وفق القواعد المقررة في صرف مكافآت

الموظفين المؤقتين بمقولة أن الإقرار الذي وقعه مورثون هو إقرار باطل ولا أثر له ، غير قائم والحالة هذه على أساس سليم من القانون متعين للرفض ، دون أن يغير من هذا النظر وفاة مورثين قبل سن الخامسة والستين أو قبل أن يوقع عليه الكشف الطبى للتحقق من لياقته للخدمة طبيا ذلك أن الأحكام السابقة لم تكن تطلق تطبيق لائحة النذور على بلوغ الأثمة والخطباء سن الخامسة والستين بل يكفى لتطبيقها عليهم قضاؤهم في الخدمة سنة فأكتر طبقا للفقرة (ب) من البند الثالث من تلك اللائحة أما توقيع الكشف الطبى وموت لياقتهم طبيا فهو شرط لاستمرار بقائهم في الخدمة بعد الخامسة والستين حتى لا يبقى في خدمة المساجد العاجز الذي لا يصلح لخداية وظيفته ويرتّب على ما تقدم أن استحقاق الإمام أو الخطيب أو ورثتهما للمكافأة المقررة للموظفين المؤقتين رهين بالاستمرار الكتابى السريع الذي يحطيه كل منها بقبوله المعاملة بالنظام الجديد الذي صدر به قرار مجلس الأوتاف الأعلى في ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والا استمرت معاملة بلائحة النذور .

( طعن ٩٢٨ لسنة ٧ ق - جلسة ١٤/٣/١٩٦٥ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٠ )

#### المبدأ :

مستخدمون خارج هيئة المال - من الفصل بالنسبة إليهم هو سن الخامسة والستين .

#### ملخص الحكم :

تنص الفقرة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المائشات الملكية على رفت المستخدمين المؤقتين ، والخدمة الخارجين عن هيئة المال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » ، ما لم يرخّص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز في أي حالة من الأحوال ابتلاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة « ، وقد رجعت لائحة مكافأة المستخدمين الخارجين عن هيئة المال

بمصلحة السكك الحديدية ، الصادرة في ١٣ من ابريل سنة ١٩١٤- هذا الحكم ، كما رده قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من يونية سنة ١٩٥٠ ومن هذا يتضح ان سن الفصل بالنسبة الى الخدمة الخارجين من هيئة العمال هو سن الخامسة والستين . فاذا كان التثبيت من الاوراق ان المدعى الحق بخدمة الحكومة في وظيفة عامل باليومية ( عتل ) وفصل لبلوغه سن الستين ، فان قرار الفصل يكون قد وقع مخالفا للقانون .  
( ملحق ٩٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨ ) .

### قاعدة رقم ( ٢١ )

#### المبدأ :

العمالون الذين طبق عليهم كتاب دوري الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٥ لسنة ١٩٧١ تنهى خدمتهم بلوغهم سن الخامسة والستين متى كانوا موجودين بالخدمة فعلا او اعتبروا في ١٩٦٣/٦/١ - اساس ذلك ان الاستثناء المنصوص عليه في المادة ١٣ من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المنفيين انشا للعمالين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في اول يونية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم - يفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ويستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك التاريخ فعلا او اعتبروا - اساس ذلك ان مدد الخدمة الاعتيادية هي مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التي تقترب على مدد الخدمة الفعلية لا يفر من هذا النظم صدور قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ - ليس ذلك ما هو منصوص عليه في هذا القانون من استمرار الاستثناء الوارد بالبنود رقم ( ١٣ ) من المادة ١ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المنفيين انذرى

عمل به اعتبارا من أول يونية ١٩٦٣ نصت على أن « يحل فيها يتطرق بنظام التلبين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين بأحكام القانون المرافق » وأن المادة ١٣ من هذا القانون نصت على أن « تنتهي خدمة المنتظمين بأحكام هذا القانون منذ بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .. وكلفت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين المسمى الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التلبين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهي خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » .. وأخيرا نصت المادة ٧١ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الصادر بقانون التلبين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين » ..

وبغداد هذه النصوص أن المشرع قرر أصلا عليها يسرى على المنتظمين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المسمى اليه مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين إلا أنه خروجا على هذا الأصل العام واستثناء منه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في أول يونية سنة ١٩٦٣ مكررا ذاتيا يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويقيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، يستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك التاريخ فعلا أو اعتبارا ، إذ أن مدد الخدمة الاعتبارية هي مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التي تقترب على مدد الخدمة الفعلية .

ومن حيث أن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخمسة



الخارجيين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على ما جرى به افتاء الجمعية العمومية كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ألا إذا تحقق سبب من اسباب اعتزال الخدمة كحجم اللياقة الصحية أو فقد أهلية التوظيف وذلك استنادا الى الفترة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاملات الملكية التي نصت على أن « يرغت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة الى سن السبعين » والكتاب رقم ٢٣٤ — ٩ — ٥٢ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ انذى تضمن النص على أن السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١/٦/١٩٥٠ وهو ما يتفق مع ما استقرت عليه أحكام القضاء الإداري . ومن ثم منته تهرتيا على ذلك فان العاملين المنتهين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تحولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ولا يهدر هذه الحقوق وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك ، اذ أن تلك الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز اهدارها الا بإداة مماثلة ، خاصة وانهم قد رتبوا أمورهم على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية على ما سبق بيانه . ولا مراء في أن وضع العامل المؤقت على درجة دائمة أمر اقتضته اوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد أخذ بهذا النظر كل من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٦ في ١٢ من نوفمبر ١٩٦٦ بتنظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالقولة حيث نصت المادة (١) منه على أن « تمد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو بلوغ سن الخامسة والستين — ايها اقرب — مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار او يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/٦ من الفئتين الآتيتين :

( ١ ) العاملين المعينين بمكلفات أو أجر شامل ثم وضعوا على درجات ونفا للتشريفات الواردة بقرارى رئيس الجمهورية رضى ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليها . . الخ » وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦٣

لسنة ١٩٧١ الذي نص في المادة الاولى منه على أن « تمد خدمة العاملين العاملين بالقتون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى التاريخ الفعلي لانتهاء خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ — .....٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠

٢ — العاملون على درجات نقلا من المكافأة أو الاجر الشامل . ومفاد ذلك اتجاه المشرع الى الابقاء على الميزة التي اكتسبها العاملون المشار اليهم في حالة وضعهم على درجات دائمة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان العاملين الذين طبق عليهم كتاب دوري وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ الصادر بقواعد تقسيم اعتيادات المكافآت والاجور الشاملة الى درجات ونقل العاملين المعيّنين عليها اليها ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهي خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين متى كانوا موجودين بالخدمة معملا أو اعتبرا في ١/٦/١٩٦٣ ، ولا يخفى من ذلك صدور قانون التالين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اذ تنص المادة ٣٦ منه على انه « مع مراعاة احكام المادتين ١٦٣ ، ١٦٤ يقف سريان احكام هذا التالين على المؤمن عليه ببلوغه سن الستين » . وتنص المادة ١٦٤ المشار اليها على انه « استثناء من المادتين اثنتية والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل ببلينود ارقام ( ١ ، ٢ ، ٣ ) من المادة ( ١٣ ) من قانون التالين والمعاملات الوظيفي الدولة ومستخدميها وعملها المعنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .. » ومؤدى ذلك استمرار الاستثناء الوارد ببلند رقم ( ١ ) من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ومن ثم استمرار احتفاظ العاملين المشار اليهم بحقوقهم المكتسبة في ظل القانون المذكور وذلك بعد العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العاملين الذين طبق في شأنهم كتاب دوري وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ والقرار الجمهوري

رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ وردت اقتراحاتهم الى تاريخ ١٩٦٣/٦/١ تنهى خدمتهم بلوغهم سن الخامسة والستين .  
( فتوى ٨٠ في ١٩٧٦/٢/٢ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

ان مستخدمي الدولة وعملها الدائم الموجودين في الخدمة بهذه الصفة في اول مايو ١٩٦٠ يحق لهم اذا ما نكلوا بعد ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية البقاء في الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين - هذا الحق المكتسب يظل قائما في ظل القانونين رقمي ٥٠ لسنة ١٩٦٣ و ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التامين الاجتماعي .

#### ملخص الفتوى :

ان القواعد السابقة على نفاذ قانون التامين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها الدائمين الصادر بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ كانت تنفي بالحالة المستخدمين والعمال الى المعاش عند بلوغ سن الخامسة والستين وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ( ١٤ ) من قانون المعاشات الملكية رقم ( ٥ ) لسنة ١٩٠٩ والكتاب الدوري رقم ٥٢/٩/٢٢٤ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ وهو ما يستعاد كذلك من احكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه والتي وان خلت من نص خاص يحدد من انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين والعمال المخاطبين باحكامه الا انها اشارت في المادة ( ١٢ ) منها الواردة تحت البلب الرابع ( في تلحين المعجز والوفاء ) الى انه « يشترط لاستحقاق التمييز المشار اليه في المادة السابقة ما ياتي :

( ١ ) ان تكون وفاة المستخدم او العليل اثناء الخدمة وقبل بلوغه سن الخامسة والستين . . . » ومن ثم تكون هذه الاحكام قد اعتدت بما استقرت عليه نظم التوظف الخاصة بالمستخدمين والعمال من البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ومن حيث أن المادة ( ١٩ ) من قانون التالين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تقضى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد السن المذكورة ... » .

ومن حيث أن الأصل وفقاً لما تقدم هو انتهاء خدمة الموظفين المدنيين عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد بلوغ هذه السن ..

ومن حيث أن المادة ( ٢٠ ) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتظمين بأحكام هذا القانون سائر الأحكام الواردة في القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون » .

ومن حيث أن هذا النص أن أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ هي الواجبة الاتباع في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ومن بين هذه الأحكام حكم المادة ( ١٩ ) من ذلك القانون والمالك الإشارة إليه ومن ثم فإن مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين المنتظمين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ - برأى أنه يكفي لاعتبار العامل دائماً أن يكون قد أتم مدة سنتين في عمل منتظم ومستقر ولو لم يكن محللاً بكونه العامل أو شاغلاً لدرجة من درجاته - الذين ينقلون إلى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية أو الإدارية يحق لهم الاحتفاظ بعد نقلهم إلى هذه المجموعات الوظيفية الوقاء في الخدمة لحين بلوغهم السن المقررة في قوانين توظيفهم والتي التحقوا بالخدمة وفقاً لها ونشأت لهم مراكز ذاتية تخولهم الاحتفاظ بها خاصة وإن منح العامل أو المستخدم على درجة بأحدى المجموعات الوظيفية المشار إليها لم تقتضه أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استفادة هذه الطوائف من الاستثناء المشار إليه ..

ومن حيث أن من حق مستخدمى الدولة وعملها الدائمين الذين ينقلون الى احدى المجموعات الوظيفية في الامتدة من الاستثناء الوارد بالمادة ( ١٩ ) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ فانه يشترط للتمتع بهذا الاستثناء أن يكون المستخدم أو العامل موجودا في الخدمة بهذه الصفة — أى بصفته مستخدما أو عاملا — في أول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث انه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين السالف الإشارة الذى ألغى القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وقضى في المادة ( ١٢ ) منه بالاحتفاظ للمستخدمين والعامل الذين تقضى لوائح توظيفهم بالحق في البقاء في الخدمة الى السن الذى تقضى به لوائح توظيفهم ، ومن ثم فإن المستخدمين والعامل الذين نقلوا الى مجموعت وظيفية تبيل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكنوا قد تمتعوا بالاستثناء المنصوص عليه في المادة ( ١٩ ) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ — هؤلاء الموظفون — يستصحبون فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ما نشأ لهم من مراكز ذاتية فى ظل القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باعبارها من الحقوق المكتسبة التى يعمل بها فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ طبقا للمادة ١٣ منه التى أوجبت كما سلف القول الاحتفاظ للعاملين بالحق في البقاء في الخدمة الى السن المقرر بلوائح توظيفهم .

ومن حيث انه طبقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به من أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ فإن من استمر بالخدمة من العاملين المشار اليهم حتى ذلك التاريخ يحق له استصحاب ميزة البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين فى ظل هذا القانون الاخر كذلك معلا بالمادة ١٦٤ منه التى تنص على أنه « استثناء من الميعتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام ( ١ و ٢ و ٣ ) من المادة ( ١٣ ) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ويخلص مما تقدم جيعملان مستخدمى الدولة وعملها الدائمين الموجودين في الخدمة بهذه الصفة في أول مايو سنة ١٩٦٠ يحق لهم — اذا ما نظرا بعد

ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية — البقاء في الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين وإن حقق المكسب في هذا الشأن يظل قائما في ظل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليهما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احتية العاملين بوزارة الصحة الذين نقلوا الى مجموعة الوثلاث الفنية والادارية والمكتبية قبل اول يونية سنة ١٩٦٣ في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانوا قبل نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية من مستخدمى الدولة وعملها المدنيين العاملين بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به .

( فتوى ٤٤٨ في ١٩٧٧/١/٢٠ ) :

### قاعدة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

العاملون بصلحة الطرق والكبارى الذين طبق في شلتهم نص المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وأصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين — احتفاظهم بهذه الميزة عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى اعمالا فنص المادة ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ( ١٢ ) من قانون التلحين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أنه « تنضى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تنضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

كما تنص المادة ( ٧٥ ) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على أنه « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

( أ ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية بقتلهم لحد آخرى فيستمررون الى نهاية هذه الحد .

( ب ) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم بقتلهم لسن تزيد على الستين .

ومن حيث أنه بناء على هذين النصين فإن العاملين بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة (١٣) من القانون رقم ٥٠٠ لسنة ١٩٦٣ فأصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة المقررة بالقانون المشار اليه عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى امملا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ اننى تقرر فى الفقرة ( أ ) استثناء العاملين الذين غضت قوانين المعاشات والتأمينات بقتلهم لسن تزيد على الستين من القاعدة العامة التى تنضى بانتهاء خدمة جميع العاملين عند سن الستين ،

ومن حيث أن مرد ذلك الى أنه وإن كانت مصلحة الطرق والكبارى قد نصت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ - الصادر فى ١٩٦٦/٧/٦ فى المجال الزمنى لتطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بثلاثة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسة العامة الذى لم يتضمن نصا مماثلا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، الا ان نقل العاملين المعروضة حالتهم قد تم اعتبارا من ١٩٦٧/٣/١٥ بقرار وزير انقل رقم ٢٦٢ - المؤرخ ١٩٦٧/٥/١٠ فى المجال الزمنى لتطبيق القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ومن ثم فإن نظم يكون قد تم فى ظل نظم يحتفظ لهم بميزة البقاء حتى سن الخامسة والستين وذلك الميزة بعد عنصر من عناصر مزاكهم القانونية التى يجب الإبقاء عليها باعتبارها عقابكيسيا إقدهم المبرع عليه .

ومن حيث أنه لا يجوز الحجاج في هذا الصدد بنص المادة (٣) من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ التي تقضى بوقف تطبيق الحكامة على من ينقل الى مؤسسة لا ينتفع عملها بترك الأحكام لأن هذا المنع لا يجد له مجالا بالنسبة للأحكام التي يقرر النظام الجديد الذي نقل العامل اليه استمرار تطبيقها على سبيل الاستثناء ولقد احتفظ المشرع للعاملين في الحالة المعروضة بميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخمسة والستين بدون صريح ضمنه نص المادة (٧٥) من القرار رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه وبالتالي فإنه لا يجوز حرمانهم منها .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن هيئة الطرق البرية والمائية التي جلت محل المؤسسة العامة للطرق والكبارى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٧٦ بإلغاء قرارات إنهاء خدمة العاملين الذين طبق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه واعادتها من لم يبلغ سن الخمسة والستين الى الخدمة وتسوية معاشات الذين تجاوزوا هذه السن باقتراض وجودهم بالخدمة حتى بلوغها حسبما جاء بكتابها رقم ٧٦١٥ المؤرخ في ١٩٧٧/٧/٢ تكون قد طبقت حكم القانون تطبيقا سليما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى ان العاملين بمؤسسة الطرق والكبارى الذين طلق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحقيها وعملها المدنيين إبان عملهم بمصلحة الطرق والكبارى بحق لهم البقاء في الخدمة حتى سن الخمسة والستين »

( فتوى ٩٥٠ في ١٢/٨/١٩٧٧ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤ )

المبدأ :

نص المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الإجتماعي على استحقاق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن



التقاعد متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهرا على الأقل - نص  
المادة ١٦٢ من القانون سالف الذكر بتحويل العامل الحق في الاستمرار  
بالعمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغ سن الستين إذا كان من شئانه  
استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش - تخفيض المدة الموجبة  
لاستحقاق معاش الشيخوخة من ١٨٠ شهرا إلى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص  
المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ -  
عدم جواز ابقاء العامل الذي طبق عليه نص المادة ١٦٢ قبل تعديلها  
بالخدمة إذا كانت مدة خدمته المحسوبة في المعاش قد بلغت أو تجاوزت ١٢٠  
شهرا - أساس ذلك : القواعد التي تتضمنها قوانين المعاشات من القواعد  
الآمرة التي لا يجوز لأي من طرفي علاقة العمل مخالفتها سواء بالاتفاق بينهما  
أو بإرادة أحدهما المفردة باعتبارها من النظام العام - أي تعديل يطرا  
عليها يسرى على حقوق والتزامات الطرفين - لا يجوز للعامل أن يتسكك  
بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطبقها للقواعد  
التي صدرت في ظلها .

ملخص الفتوى :

إن المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين  
الاجتماعي تنص على أنه « يستحق المعاش في الحالة الآتية :

(١) . . . . .

(٢) بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه  
بنظام التوظيف المعامل به . . . . . متى كانت مدة اشتراكه في التأمين  
١٨٠ شهرا على الأقل . . . »

وإن المادة ١٦٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أنه  
« استثناء من أحكام المادة (٣٦) يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة في  
تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار بالعمل أو الالتحاق بعمل  
جديد بعد بلوغه سن الستين والخضوع لأحكام هذا القانون متى توافرت  
الشروط الآتية :

(١) أن يكون من شأن الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل بعد  
سن الستين استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش حتى تاريخ  
بلوغه سن الخامسة والستين .

(٢) ألا يكون المؤمن عليه تدبير صرف تعويض الدفعة الواحدة . . . » .

ولقد عدلت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يستحق المعاش في الحالات الآتية :

( ١ ) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعمول به أو لتجاوز سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين ( ب ، ج ) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢ شهرا على الأقل . . . » .

كما عدلت المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار بالعمل بعد بلوغه سن الستين إذا مكثت مدة اشتراكه في التأمين مستهددا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها ولكلبل لا تعطيه الحق في معاش . . . » .

ومن حيث أنه طبقا لهذين النصين يحق للمعامل أن يبقى في عمله بعد سن الستين لإكمال المدة الموجبة لاستحقاقه للمعاش وكانت هذه المدة تبطل التعميل الوارد بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ - ١٨٠ شهرا ( ١٨٠ قسما ) ثم أصبحت بعد التعديل ١٢٠ شهرا ( ١٢٠ قسما ) .

ولما كانت القواعد التي تتضمنها قوانين المعاشات من القواعد الآمرة التي لا يجوز لأي من طرفي علاقة العمل مخالفتها سواء بالإتفاق بينهما أو بإرادة أحدهما المنفردة فإنها تعد من النظام العام ومن ثم فإن أي تعديل يطرأ عليها يسيء إلى حقوق والتزامات الطرفين ولا يكون للمعامل أن يتمسك بقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطابقتها للقواعد التي صدرت في ظلها .

ومن حيث أن المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد أوجبت العمل بالتعديل الذي نحق بنص المادة ١٦٣ - التي تقول العامل الحق

فى البقاء بالخدمة لحين اكمله المدة الموجبة لاستحقاقه المعاش اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فان الاحكام التى جاء بها التعديل المذكور تسرى بلاثر رجعى على الحالات التى طبق عليها نص تلك المادة قبل تعديله .

ومن حيث ان بقاء العامل وفقا لنص المادة ١٦٣ بالخدمة بعد سن المستين مشروط بان تكون مدة اشتراكه فى التامين مستعبدا منها المدة التى ادى تكلفتها بالكامل لا تعطية الحق فى المعاش .

ومن حيث ان المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة قد خففت من ( ١٨٠ ) شهرا الى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص المادة ( ١٨ ) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به اعتبارا من ١/٥/١٩٧٧ وفقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ فانه لا يجوز بعد هذا التاريخ ابقاء العامل الذى طبق عليه نص المادة ١٦٣ قبل تعديلها بالخدمة اذا كانت مدة خدمته المعسومة فى المعاش قد بلغت او تجاوزت ١٢٠ شهرا .

ومن حيث ان السيد / . . . . . من مواليد ١٩١٦/١١/١٠ وقد بلغ سن الاحالة الى المعاش فى ١/١١/١٩٧٦ بغير ان يكمل مدة استحقاق المعاش فى ذلك الوقت وصدر قرار الشركة رقم ٣١٧ لسنة ١٩٧٦ بعد خدمته حتى ٢٩/١٢/١٩٧٨ ليستكمل تلك المدة ، فان الاعمال السليم لهذا القرار يقتضى استناده فى العمل بعد بلوغه سن الستين وحتى اكمله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفقا للقاعدة القانونية المعمول بها ، ومن ثم فانه بصدر القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وبناء على الاثر الرجعى للتعديل الذى لحق المادة ١٦٣ فان السيد المذكور يكون قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش بعد تخفيضها من ١٨٠ شهرا الى ١٢٠ شهرا وبالتالي لا يجوز ابقاؤه بخدمة الشركة اعتبارا من ١/٥/١٩٧٧ تاريخ نفاذ التعديل الذى طرأ على المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ طالبا انه كان قد اكمل تلك المدة قبل هذا التاريخ .

ومن حيث أنه لا يمسوغ القول بأن القرار المنسلخ بعد خدمة السيد / ..... قد صدر سلبها وفقا لقاعدة قانونية تجيزه ومن ثم لا يجوز حرمانه من الامانة منه بالبقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ وذلك لان قواعد المعاشات من القواعد الامرة المتعلقة بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها كما وان المشرع قد خول للعامل حقا أصليا بالبقاء بالخدمة لحين اكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ولم يمنح صاحب العمل في صدد هذا الحق سلطة تقدير وانما ألزمه ان لم ير مد خدمة العامل ان يدفع عنه الاكتميل الباقية وليس في منحة هذا الخيار ما يفسى على قراره قوة الاتشاء حتى يقال بأن العامل يستمد حقه من قرار صاحب العمل - علاوة على ذلك فان تعديل المادة ١٦٣ يسرى باثر رجعى من تاريخ العمل بقانون التامين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن ثم فلاه يطبق على الحالات التى طبقت عليها هذه المادة قبل تعديلها .

ولا يجوز الحجاج بعدم سريان حكم البند (١) من المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على العاملين بالجهاز الادارى للدولة والقطاع العام وان تطبق هذا البند على الفئات المنصوص عليها بالبندين (ب ، ج ) من المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك لان المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تضمنت تحديد من يسرى عليهم احكام القانون عدلت على البند ( ا ) العاملين المدينون بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات الصناعية والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام ، وفى البند (ب) العاملين الخاضعون لاحكام قانون العمل الذين تتوفر فيهم شروط معينة ، وفى البند (ج) المشتغلون بالاممال المتطاعة بخدمة المنازل ، وافذا كتبت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد قررت استحقاق المعاش فى البند (١) فى حالة ( انتهاء خدمة المؤمن بليسة بلوغه سن للتقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف العامل به لتجاوز سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، ج ) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٥ شهرا على الاقل ) فانها تكون قد تناولت طائفتين - الاولى - طائفة العاملين الخاضعين لنظم التوظيف المعمول بها هؤلاء هم البتة تنفى خدمتهم بلوغهم سن التقاعد المنصوص

عليها في تلك النظم وتضم هذه البطاقة العاملين بالحكومة والقطاع العام  
وهي البطاقة المنصوص عليها في البند ( ١ ) من المادة ٢ من القانون  
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

أما البطاقة الثانية فانها تشمل العاملين المنصوص عليهم بالبندين  
( ب ، ج ) من المادة الثانية متى تجاوزوا سن الستين .

ولما كلفت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧  
قد شملت هاتين الطائفتين فانها تكون قد اشترطت لاستحقاق المعاش  
بالنسبة للجميع مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهرا من ١٨٠ . ومن ثم يسرى  
التخفيض الذي ورد بالبند (١) من المادة ١٨ بعد تعديلها على العاملين  
بالجهاز الإداري للعولة والقطاع العام .

وإذا كان العمال المعروضة حالته قد استقر في العمل بعد  
١٩٧٧/٥/١ تاريخ العمل بالتعديل الذي طرأ على المادة ١٨ بالقانون رقم ٢٥  
لسنة ١٩٧٧ بالرغم من استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش قبل  
ذلك ، ولما كان وجوده في العمل بعد هذا التاريخ غير مستند الى  
قاعدة قانونية تجيزه فانه تطبيقا للأصل العام الذي من مقتضاه استحقاق  
الأجر مقابل العمل يستحق أجره عن المدة التي قام فيها بالعمل بعد هذا  
التاريخ ألا انه يظل من واجب الشركة أن تنهي خدمته اعتبارا من  
١٩٧٧/٥/١ نزولا على حكم القانون .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لتشيمى الفتوى والتشريع  
الى انه لا يحق للسيد / . . . . . البقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩  
 طالما انه قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها ١٢٠ قسما  
وفقا لنص المادة ١٨ والمادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥  
بعد تعديله بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ .

( فتوى ٧ بتاريخ ١٩٧٨/١/٢ ) .

## قاعدة رقم ( ٢٥ )

### المبدأ :

أحقية المالكين بشركات قطاع الإنتاج الحربي الموجودين بالخدمة في ١٩٦٢/٦/١ وكانت لوائح توزيعهم تجيز إنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، واستقروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في البقاء حتى سن الخامسة والستين .

### ملخص الفتوى :

حاصل الوقع انه عرض على الجمعية العمومية لجمعية الفتوى والتشريع موضوع أحقية بعض المالكين بالشركات التابعة لمؤسسة المصانع الحربية في الاستمرار بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وقد انتهت الجمعية بغتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/٤/٢٨ الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء المالكين هي سنون سنة مع الاستثناء الوارد بالمادة السادسة من قانون التليفات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

واذ عرض موضوع مماثل على الجمعية العمومية لجمعية الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٢/١/٥ انتهت الى أحقية المالكين الذين كانت تقضى لوائح استخدامهم بأحالتهم الى المعاش في سن الخامسة والستين في الاستمرار من الاملاة بهذه الميزة طالما نقلوا الى إحدى شركات القطاع العام بمعد ١٩٦٢/٦/١ . الامر الذي تثار التساؤل عن اى من الرئين واجب التطبيق ، عرض الامر على الجمعية العمومية لتحسم هذا التماسر فاستعرضت فتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٦/٤/٢٨ ملك ٣٨/٥/٨٦ وفتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٢/١/٥ ملك ٩٩/٣/٨٦ وتبين لها ان المادة ١٢ من القانون رقم ١٩٦٢/٥٠ بشأن التامين والمعاشات لموظفي الدولة ومستفديها وعمالها المدنيين تنص على ان تنتهي خدمة المتقنين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمل الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظلمم بأنفسهم خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظلمم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكور .

كما استعرضت الجمعية نصوص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وتبين لها ان المادة الثانية من هذا القانون تنص على ان « تضى احكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

( ١ ) العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لاي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بقطاع العام » .

وتنص المادة ١٦٤ من ذات القانون على انه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود ارقام ٣٢٤١ من المادة ١٣ من قانون التلوي والمماثلات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بتحديد سن التقاعد لطباء خريجي الأزهر ومن في حكمهم وبالمادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية » .

كما استعرضت الجمعية لحكم قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار لائحة العاملين بقطاع العلم واحكام نظامي العاملين بقطاع العلم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وتبين لها ان المادة ٩٦ من هذا القانون تنص على ان « تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب الآتية :

١ - بلوغ من الستين وذلك بموجب أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بملحقات قانون التلخيص والاجتماعات والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك هذه النصوص أن تحديد سن الإحالة إلى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذي يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة . وهذا النظام قابل للتعديل في أي وقت حسبما يقتضيه المصالح العام ، إلا أن هذا المصالح العام قد يقتضي تقرير بعض الاستثناءات عند تحديد سن الإحالة إلى المعاش ، وهو ما أخذ به القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه . إذ بعد أن قرر أصلاً علماً يسرى على جميع المتقدمين بالحكومة مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم من الستين ، وخرج على هذا الأصل العام وأنشأ للمعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بالحكومة في أول يونيو سنة ١٩٦٢ مركزاً ذاتياً يخول البقاء في الخدمة حتى بلوغهم السن المقررة في لوائح توظيفهم لهذا يحق أن كان من هؤلاء العمال لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم من الخامسة والستين استصحاب هذه الميزة في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ .

ولما كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه يسرى على المعاملين بالقطاع العام ومن ثم فإن المعاملين الذين طبق في شأنهم أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وكثرت لوائح توظيفهم تقي خدمتهم في سن الخامسة والستين ثم نظروا إلى شركات القطاع العام واسمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اعتباراً من ١/١/١٩٧٥ ، يحق لهم استصحاب ميزة البقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين وذلك اعتيلاً للاستثناءات الواردة بالمادة ١٦٤ من هذا القانون الأخير وللإحالة الواردة بالمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف البيان .



## قاعدة رقم ( ٢٦ ) .

### المبدأ :

لحقبة المعلنين بمؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر من خريجي الأزهر في الإفادة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ مدعلا بالقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ بشأن تحديد سن التقاعد للطباء خريجي الأزهر ومن في حكمهم فيما يتعلق بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

### ملخص الفتوى :

وتخلص وتقع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في ان رئيس الادارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة طلب بكتابه رقم ١١٥٧٣ المؤرخ في ١٥/١/١٩٨٢ من ادارة الفتوى لوزارة الثقافة الامانة بمرأى في احقية خريجي الأزهر الذين يعملون بمؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ فزات ادارة الفتوى بتاريخ ١٩٨٢/١١/٥ جواز افادة هؤلاء المعلنين من حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ مدعلا حتى كانوا منتسبين الى الطوائف الواردة به . الا ان الجهاز المركزي للتنظيم والادارة رأى استنادا الى ان الفكرة الاصلية للقانون المشار اليه حددت الجهات التي ينطبق عليها ولم تذكر الجهات الخامسة التي تطبق قانون الميل وان المقصود بالجهات الواردة بالنص في الجهات الحكومية فقط .

ومرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع فاستظهرت ان المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تحديد سن التقاعد للطباء خريجي الأزهر ومن في حكمهم مدعلا بالقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ورقم ٤٢ لسنة ١٩٧٧ تنص على انه استثناء من احكام القوانين التي تحدد سن الاحالة الى المعاش تنتهي خدمة المعلنين الذين بالجهاز الاداري للدولة وخدمات الحكم المحلي والهيئات والمؤسسات الطبية والوحدات الاقتصادية

التابعة لها الهيئات القضائية والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجي الأزهر ...، يملوهم من الخليفة والسنتين «، ويستقار من ذلك أن المشرع عدد الجهات التي يستفيد العالين بملن خريجي الأزهر بالبقاء في الخدمة حتى سن الخليفة والسنتين ، ثم أعقب هذا التعداد للجهات المشتر إليها بعبارة « وغيرها من الجهات » بما يفصح عن أنه قصد بهذه العبارة الجهات المسيلة المائلة للجهات التي حددها دون الجهات الخاصة التي ينظم علاقة العالين بها عقد العمل الفردي .

ولو أراد المشرع سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه على جميع العالين أيا كان القانون الذي يحكم علاقتهم بجهة العمل لما كان في حجة إلى صياغة النص على النحو المتقدم ولجاء النص مقررا انتهاء خدمة هذه الطائفة ببلوغ سن الخليفة والسنتين أيا كانت الجهة التي يملون بها أو التنظيم الخاصين له ولو كان عقد العمل الفردي .

كما استبانت الجمعية العمومية أن المؤسسات الصحفية بدأت سنة ١٩٦١ بعد العمل بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٠ وكلفت بملوكة للاتحاد الاشتراكي وقد انتهت المحكمة العليا بجلستها المقنودة بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٧٥ في الدعوى رقم ٦ لسنة ٤ ق إلى أن المؤسسات الصحفية هي في حقيقتها مؤسسات خاصة ، ثم صدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة ونصت المادة ١ منه على أن الصحافة سلطة شعبية مستقلة وأمر للنصح القومية بأيا مستقلا ، ونصت المادة ٢٢ منه على أن « ينظم العلاقة بين المؤسسات الصحفية القومية وجميع العالين بها من صحفيين واداريين وعمل عقد العمل الفردي » .

كما تنص المادة ٢٨ من ذات القانون بأن يكون من التعاقد بالنسبة للعالين في المؤسسات الصحفية القومية وجميع العالين بها من صحفيين واداريين وعمل سنتين علما .

وبفاد ذلك أن المؤسسات الصحفية القومية هي مؤسسات خاصة ينظم علاقة العالين بها عقد العمل الفردي ، ولا تندرج في مدلول الجهات التي أوردها المشرع في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ المشار

اليه . هذا من ناحية . ومن ناحية أخرى فقد استظهرت الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ مجعلاً بالقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو قانون عام في شأن تحديد سن الإحالة للمعاشات بالنسبة للعاملين من خريجي الأزهر في الجهات التي أشر إليها بينما القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة هو قانون خاص بجهة معينة بالائساسة أي أنه لاحق على صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته ، ومن ثم فهو يخص أحكامه وإلغائها في النطاق المخصص وتكون أحكام القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه هي الواجبة التطبيق وهدما فيها يتعلق بتحديد سن التقاعد لجميع العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ومن بينها مؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر ، وبناء على ذلك لا يسرى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته على العاملين بهذه المؤسسة من خريجي الأزهر فتمتدح خدمتهم في سن الستين ولا يكون لهم حق البقاء إلى سن الخامسة والستين لعدم انطباقه عليهم .

( ملك ١٢٥/٢/٨٦ - جلسة ١٩٨٥/٢/١٠ ) .

#### ج - البقاء في الخدمة مدى الحياة

##### قاعدة رقم ( ٢٧ )

المبدأ :

أية المساجد بوزارة الأوقاف وخطبتها ومدرسوها - عدم خضوعهم لقاعدة إحالة الموظف إلى المعاش قبلوغ سن معينة ويقالهم في الخدمة مدى الحياة - تأكيد لائحة أنقور الصادرة سنة ١٩٢٨ لهذا الحكم - استمرار العمل بهذا الحكم بعد صدور قرار مجلس الأوقاف الأعلى في ١٦/٥/١٩٥١ بالنسبة أن لا يقدم اقاراراً ككليا بقبول أحكامه - صدور القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن إنشاء صندوق للتأمين وآخر للاذخار لموظفي وزارة الأوقاف لا يقع من هذا الحكم .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن أحكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية لا تنسرى على

أئمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبتها ومدرسيها تلك الأحكام التي تضمنت أحالة الموظف أو المستخدم الدائم إلى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخفين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمل متى بلغوا الخامسة والستين ولن مفاد ذلك أنه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة وأن هذا هو ما جرت عليه وزارة الأوقاف من إبقاء هذه الطائفة في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم وأنه في أول أبريل سنة ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة لوزارة على أن يعمل بها من أول يناير سنة ١٩٢٨ ثم أصدرت الوزارة المنشور العلم رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من أبريل سنة ١٩٢٨ متضمنا أحكام اللائحة المذكورة وأنه واضح من اللائحة والمنشور أنه ليس ثبت سن معينة تنتهي عندها خدمة الإمام أو الخطيب وإنما تنتهي خدمته بوفاته أو لهجزه من أداء عمله ، وأنه في ٦ من مايو سنة ١٩٥١ أصدر المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذي يفصل فيه أئمة المساجد وعلمائها وخطبائها ومدرسوهم الذين يعملون على درجات بيمزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين ويشأن مقدار المكافأة التي تمنح عند الفصل وشروط منحها وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يأتي:

( أ ) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغ السن في الخامسة والستين .  
(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التي تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة يعامل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة أو وراثتهم ، ونص في البند الثالث من القرار المشار إليه على أن لأئمة والخطباء والمترسين الحاليين تسرى عليهم القواعد التي نص عليها في البند الأول إذا أعطوا أو طروا كتابيا بعد لهم أياها ومن لم يعط منهم هذا الأقرار الكتابي يسهر في معاملته بالنسبة للمكافأة طبقا لأحكام لائحة النذور الصادرة في ٢٥ من أبريل سنة ١٩٢٨ ، وأنه في ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفي الحكومة المدنيين ولم يشمل هذا القانون موظفي وزارة الأوقاف وإنما صحر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٣ وقد نص في مادته الأولى على أنه « إنشاء

في مصلحة صندوق التامين والاخبار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتامين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة او مؤقتة ضمن الباب الاول في ميزانية وزارة الاوقاف ( الادارة العامة والاوقاف الخيرية واوقاف الحرمين الشريفين والاوقاف الاجتماعية ) ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للاخبار يخصم لغير المهتمين من هؤلاء الموظفين ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » . وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لنك القانون في صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة « نظرا لما تبين من دراسة حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من انه توجد طائفة من فئة المساجد وخطبتها ومدرسيها لجازت لهم الأنظمة المالية أن يستمروا في الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التامين والاخبار فقد نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » .

ويؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة حاليا من قوى الاعمال التي تزيد على سن التقاعد لا يتمتعون بنظم الاخبار أما من تقل اعمارهم عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن التقاعد المقررة قانونا وذلك ما لم يقرر مجلس الاوقاف الاعلى حرمتهم من الاستمرار في هذين الصندوقين طبقا للمادة ٢٨ منه .

ولما كان المدعى - قبل تعيينه شيخا لمسجد السلطان الحنفى من طائفة ائمة المساجد ومدرسيها فانه يعايل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تنقضى ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت جالنتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم الا اذا اعطوا اقرارا كتابيا بقبولهم المحاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو سنة ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيما تقدم ، ولما كان المدعى لم يعط اقرارا كتابيا بقبوله المحاملة بأحكام القرار سالف الذكر ، ومن ثم فمن حقه البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من اداء عمله .

## قاعدة رقم ( ٢٨ )

### المبدأ :

تحديد السن في القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزات المستقلة — عدم خضوع شاغلي وظائف مشايخ المساجد لهذا التصعيد — بقاؤهم في الخدمة مدى الحياة .

### ملخص الحكم :

في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزات المستقلة ونص في المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفي الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية ..... » كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخص الموظفين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات في الميزات المستقلة وهي ميزانية الجامعات وميزانية الجليلع الأزهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديرية ..... » ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار اليهما تنتهي خدمة الموظفين المنتظمين بالحكم هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون برتبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف، فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » ويتضح من مطالعة أحكام هذا القانون أن مناط الاستفادة من أحكامه أن يكون الموظف مربوطة مرتبة على وظيفة دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات

الباب الثالث المتبسة الى درجتها وان يكون موجودا في الخدمة وقت تصوره وان كان قد جاوز وتقدك السن المحددة في المادة ١٧ للإحالة إلى المعاش .  
ولما كان يبين من الإطلاع على ميزانية وزارة الاوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة او المؤقتة او من وظائف خارج الهيئة وانما هي وظائف ذات مروط ثابت على غير درجة ومن ثم فلا تسرى احكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على المدعى ولا يفيد منه كما افاد من توافت معهم شروط المادة الاولى من موظفي مراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف ومن ثم فانه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد السابقة التي تنضى ببقائه في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته تمكنه من اداء عمله .

ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء المدعى في وظيفته مدى الحياة — نقل المدعى من وظيفة شام وخطيب لمسجد محمد بك المحبولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك انه وقد ثبت له الحق في المعاملة بنظم معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه ان تستمر معاملته طبقا لهذا النظم ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظم آخر يغير هذا النظم ، بل على العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة في هذا الشأن ذلك انه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة ترشيح المدعى شيخا لمسجد السلطان الحنفى ، أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها على وجه التحديد يبقون في وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك ايضا ما ورد بالملحظة من انه عند وفاة شيخ مسجدة السيدة نفيسة ( وكان من غير العلماء ) عين مكانه نجله ( وهو من غير العلماء ) وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى ( وهو من غير العلماء ) عين مكانه نجله ( وهو من غير العلماء ) اى ان من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين او أى شرط آخر ، وهذا الوضع ليس له مثيل في الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنفص الا بالوفاة مما يقطع بأن هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للاوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين والنواحي ، يؤيد ذلك ايضا ما جاء بالفكرة التي

رفعها قسم المساجد الى السيد السكرتير العلم للوزارة في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٧ بمناسبة فصل المدعى وتظلمه من ذلك الفصل فقد جاء بها ان المدعى قد ظلم ظلما بيما « فلا هو ابقى في عمله الحالي ما بقى له من العمر ولا هو عومل كزملائه في الترقيات واستحقاق المعاش » مما يستفاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد للشيخ والائمة وخطباء المساجد ومدرسيها في وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به في الوزارة طبقا لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والاوامر السابقة حسبها سلف تفصيله .

( طعن ٧٧٢ لسنة ٥ ق — جسة ١٢/٣١ / ١٩٦٠ ) .

ثانياً — اثبات السن :

قاعدة رقم ( ٢٩ )

المبدأ :

اثبات تاريخ الميلاد يكون على اساس ترويج القيد في دفاتر المواليد ان توافرت اداة تواتر واقعة القيد تحت نظر جهة الادارة ، وذلك بشرط مطابقة ترويج القيد لحقيقة الواقع حسب المستخلص من الادلة — اللجوء الى القومسيون الطبي العام لتقرير السن في هذه الحالة غير جاز طبقا لتعويض قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

اذا كتبت الادلة كلها تعذر مطابقة تاريخ الميلاد — الذي اعتمدت به وزارة التربية والتعليم في احالة المدعى الى المعاش — لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقدير سن المفكر بواسطة القومسيون الطبي العام ، الذي لا يجوز طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بـ

نظام موظفي الدولة ، الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند



تعيينه لعدم قيده أصلا في دفتر المواليد أو عدم تقديم صورة رسمية منها  
مستخرجة من سجلات المواليد ، فلذا كان مقيدا بالفعل وأمكن الاستدلال  
على تاريخ قيده سقطت علة تحديد السن بواسطة القومسيون الطبي  
المسلم .

( طعن ٨٨٥ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/٣/٢ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٠ )

#### المبدأ :

مقتضى الفقرة ٣ من المادة ٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص  
بالمعاملات الخفية - صحة قرار القومسيون الطبي بتحديد السن منوطة  
بعدم إمكان الحصول على شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها - بتعيين  
الموظف شهادة ميلاد اعتمدتها الإدارة يجعل قرار القومسيون الطبي الذي  
استصدره بعد تقديمها عديم الحجية - لا يفرض من هذا الحكم إتمام الموظف  
أن شهادة الميلاد التي قدمها هي لأخيه وليست له ما دام أن الإدارة قد  
اعتمدت في تحديد سنه على هذه الشهادة واعتمدتها بعد أن قدم إليها اشهرًا  
شرعيا بقائها له .

#### ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن المدعى عندما عاد إلى الخدمة في سنة ١٩٣٦ لم يزعم  
أنه من سواط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم محمد في حين أن اسمه  
في طلب الاستخدام كان محمودا ، وقد ملج هذا الموضوع في ذلك  
الوقت بأن قدم اعلاما شرعيا بأن الإسمين لشخص واحد فلم تكن هناك  
متفوحة في التعميل على شهادة الميلاد المذكورة كما كانت تفضي التواعد  
السارية في ذلك الوقت ، ولما فيما يتعلق بأن تاريخ الميلاد المذكور في تلك  
الشهادة كان ١٦ أغسطس سنة ١٨٩٤ في حين أنه ذكر في طلب الاستخدام  
( م - ٦ - ج ٦ )

انه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يحوز ان يكون ذلك نوعا من الخطأ في البيانات  
للدونة في طلب الإستخدام .

ولما كانت القاعدة التي كانت تضبط تقدير سن الموظف في ذلك الوقت  
وردت في المادة ٨ غرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص  
بالمعاشات المدنية اذ نصت على أنه « يعتمد في تقدير سن الموظفين او  
المستفيدين على شهادة الميلاد او على مستخرج رسمي من دفتر قيد  
المواليد وفي حالة عدم امكان الحصول على احدي هاتين الشهادتين يكون  
التقدير بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة او بالاسكندرية » . ولا يجوز  
الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال .

ويتبين في هذا المقام المبصرة الى القول بمبطل حجية القرار الذي  
استصدره المدي من القومسيون لطبي العام وقرر فيه انه من مواليد ٥  
ابريل سنة ١٨٩٩ وذلك لان قرار القومسيون المذكور لا تكون له قوة في  
اثبات السن الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد وذلك على  
ما يستفاد من نص المادة ٨ غرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ سالف  
الذكر وهو الامر غير المتوفر في هذه الدعوى اذ ان شهادة الميلاد قدمت من  
المدي ووافقت عليها الجهة الادارية ، فالتمسك بقرار القومسيون الطبي  
في هذه الحالة امر يخالف القانون ، ولا يقدم في ذلك ان تكون هناك شائبة  
تقوم حول شهادة الميلاد المقدمة من المدي توحى بانها لاختيه وليست له  
وذلك لان تلك الشهادة قدمت من المدي نفسه بله حريته واعتمدها جهة  
الادارة فلا يجوز له بعد ذلك ان يتنكر لها لان من سعى في نقض ما تم من  
جهته فيسعيه بحدود عليه ، هذا بخلاف ان من الاصول العامة في القانون  
الاداري العمل على استقرار الاوضاع ومن ما تنقسم به روح القوانين  
من التنبه من اساليب التحليل والمخادعة .

## قاعدة رقم ( ٢١ )

### المبدأ :

القرار رقم ٢٠٥٩ بتاريخ ١٤/٢/١٩٣١ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية - اعتداده في شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وتم تصدوره بتاريخ تولدهم حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ - حصول احد هؤلاء الموظفين سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده وتقيده مبدلاً بسجل النفوس - استقرار حالته على اساس هذا التاريخ - ضم منطقة اللاذقية الى الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به في سوريا الذون يسجل - ( الرسوم التثريمية رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ ) في محافظة اللاذقية - ليس من مقتضاء المساس بالاوضاع المستقرة طبقاً للقوانين التي كان معبولا بها في اللاذقية قبل الضم - وجود نص في الرسوم المذكور يقضي بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ الا اذا كان لتصحيح خطأ حسابي وقع عند تحويل التاريخ العائلي الى التاريخ الميلادي لا يؤثر في حالة من صحح سنه في عام ١٩٢٩ من موظفي حكومة اللاذقية .

### ملخص الحكم :

في ١٤ من شباط سنة ١٩٣١ صدر في محافظة اللاذقية القرار رقم ٢٠٥٩ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية . وقد نصت المادة ٤٩ منه على ان « يثبت تاريخ تولد الموظفين الموجودين على رأس الخدمة في تاريخ نشر هذا القرار حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس بتاريخ أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ لها الذين سيدخلون بالوظيفة تجمداً بحسب تذاكر النفوس التي تطلب منهم حق تعيينهم » وقد ضمت منطقة اللاذقية فيها بعد الى الدولة السورية وصدر الرسوم التثريمية رقم ١٥٤ في ٢/٨/١٩٣٢ ونص فيه على ان ( يطبق في محافظة اللاذقية قانون التقاعد المعمول به في سوريا قبل ان تضم اليها اللاذقية ) وهو الرسوم التثريمية رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ وعلى ان تنفي القوانين المحلية السابقة الا انه ليس من مقتضى هذا النص المساس بالاوضاع المستقرة طبقاً للقوانين

التي كان معبولا بها في محافظة اللاذقية . فلذا كان المدعى موجودا بالخيمة بحكومة اللاذقية قبل صدور القرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٢١ قد حصل على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده بجعله سنة ١٩١١ وتفيد بسجل النفوس على أنه بن مواليد سنة ١٩١١ ونشر له اسم بالمداد الأحمر بما يفيد ان تاريخ ميلاده صحيح من سنة ١٩١٢ الى سنة ١٩١١ بمقتضى الحكم رقم ١٠ الصادر في ١١/١/١٩٢٩ ولما التحق بخدمة الحكومة باللاذقية في ١٨ من آذار سنة ١٩٢٩ عمل بها على أساس أنه من مواليد سنة ١٩١١ بناء على الحكم القضائي المذكور ، فان حالة هذا الموظف من ناحية تاريخ ميلاده تكون قد استقرت بناء على ذلك الحكم الذي ما كان ليجوز اغفاله وعدم الاعتداد به ، طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٢١ بنظام التقاعد في محافظة اللاذقية ، ولا يؤثر في حالته وجود نص في المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٢٥ الخاص بنظام التقاعد في الحكومة السورية يقضى بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ الا اذا كان ذلك لتصحيح خطأ حسابي وقعت فيه لجان الاحصاء عند تحويل التاريخ المالي العثماني الى التاريخ الميلادي ، ذلك ان وضع المدعى كان قد استقر - كما سلف البيان - طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٢١ فضلا عن ان قانون التقاعد في سوريا اتخذ أساسا لاكتبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذي تم في سنة ١٩٢٢ في حين ان قانون التقاعد في اللاذقية اتخذ أساسا له القيد المكونة في سجلات احصاء النفوس في اول تكوين الثاني سنة ١٩٢٠ ، فلأساس في القانون مختلف . وقد استوفى المدعى الشروط التي كان يتطلبها القانون الذي كان خاضعا له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ولا يجوز ان يحدد تاريخ ميلاده على أساس احصاء سنة ١٩٢٢ المتصوص عليه في المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٢٥ لان هذا الاحصاء لم يشمل ، ولا يمكن القول بان الاحصاء الذي تم في اللاذقية في سنتي ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل الاحصاء الذي عمل به في سوريا سنة ١٩٢٢ ، لانه لا ارتباط بين الاحصائين وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الاخرى .

## قاعدة رقم ( ٢٢ )

### المبدأ :

المشرع حدد طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم أولها شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — والثانية بقرار من القومسيون الطبي إذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — تقدير السن بهذه الطريقة يعتبر تقديراً نهائياً لا يجوز المجادلة بشأنه — التزام كل من العامل والحكومة به حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخاً للميلاد مغايراً لتقدير القومسيون — أساس ذلك — أن تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاملات لا يتعلق بالنظام العام لأصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته — أثر ذلك وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الطبي بتحديد سن العامل وانتهاء خدمة العامل على أساسه .

### ملخص الفتوى :

ان قرار مجلس الوزراء ، الصادر في ١٩٢٧/١/٢٠ والمنشور بالوقائع المصرية بالمسند ١٠ الصادر في ١٩٢٧/٢/٣ كان يقتضي بأنه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي العلم لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بنية حال وإن المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية تضمنت ذات الحكم ونصت على أنه ( ... ) ولا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال وفي يونيو سنة ١٩٤٩ أصدرت وزارة المالية الكتيب الدوري رقم ١٣٤ بتطبيق هذا الحكم على جميع العاملين بالدولة من موظفين ومستخدمين وعمل وعند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة نص في المادة الثانية من الباب الأول الذي ضم للأحكام الخاصة بالموظفين الداخليين في الهيئة على أن « يثبت سن الموظف عد التصيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حجت السن بقرار من القومسيون الطبي العلم — ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو تحمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ولقد قرر القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ النص على ذات الحكم في المادة ١٢١ من الباب الثاني الذي تضمن الاحكام المطبقة على المستخدمين للخارجين من الهيئة .

ومعاد ذلك ان المشرع حدد في تلك النصوص طريقتين لتقدير سن جميع العالين باندولة على اختلاف طوائفهم التي كانوا مقسمين لها ابلان اعمال احكامها سواء كانوا من عمال اليومية الذين ظلوا خاضعين لتكادر العمال حتى صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما هو الشأن في الحالة المعروضة او من الموظفين الداخلين في الهيئة او من المستخدمين الخارجين عن الهيئة ، واول هاتين الطريقتين شهادة الميلاد او صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد ، والثانية بقرار من القومسيون الطبي ، اذا لم تقدم شهادة الميلاد او صورتها الرسمية ، فلذا قدرت السن بالطريقة الثانية امقر المشرع هذا التقدير نهائيا فلا يجوز المجادلة بشأنه بل يلتزم به العامل كما تقتزم الحكومة حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون .

ولما كان الامر كذلك وكان تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاملات ابر يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق انعام والتزاماته ، فانه وقد قدرت سن العامل في الحالة الماثلة بواسطة القومسيون الطبي العام في ١٥/١/١٩٥٢ تقديرا سلبيا بالطريق الذي رسمه القانون — المصوب به وقت اجرائه وفق نصوص تمنع الطعن فيه وتجعله واجب الاعتبار ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك — يتعين استبعاد شهادة الميلاد التي تقدمها العامل في ٢٧/١٢/١٩٧٧ وما ملته في كل ما يتعلق بشؤون حياته الوطنية وبالاخص تحديد سن حالته الى المعاش على اساس التقدير الذي حددته القومسيون الطبي العام ومن ثم يعتبر محالا الى المعاش اعتبارا من ١٥/١/١٩٧٦ .

لذلك انتهى راي الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الطبي الصادر في ١٥/١/١٩٥٢ بتحديد سن العامل . . . . .

( فتوى ١٩٠ في ٢٢/١٠/١٩٧٦ )

ثالثاً — مد الخدمة بعد السن القانونية :

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

الاصل هو انتهاء الخدمة بقوة القانون عند بلوغ السن القانونية —  
للوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية السلطة في مد هذه المدة — هذه  
السلطة التقديرية من حيث مبدأ المدة ومقيدة من حيث الحد الأقصى للفترة  
التي يجوز مدها — قانون موظفي الدولة لم يعين سن التقاعد ، بل ترك ذلك  
للقوانين وللوائح حسب الأحوال .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٦ بشأن نظام موظفي  
الدولة الواردة في الفصل الثامن من الباب الاول للجلس بالموظفين المعيّنين  
على وظائف دائمة تنص على انه « لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه  
السن المقررة الا بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية  
والاقتضاء » . ولا يجوز مدّها لأكثر من سنتين فيما عدا موظفي التسيّل  
السياسي من درجة السفراء » ، كما تنص المادتان ١٠٧ و ١٣٠ من القانون  
المشار اليه ، اولاهما بالنسبة الى الموظف المعين على وظيفة دائمة ،  
والثانية بالنسبة الى المستخدم الخارج عن الهيئة ، على ان من اسبغ انتهاء  
خدمة هذا او ذاك « بلوغ السن المقررة لترك الخدمة » .

ومفاد هذا ان ثبت سنا عنها المشرع لتقاعد الموظف او المستخدم  
تختلف بحسب حالته ونوع الوظيفة التي يشغلها ، وان الاصل هو انتهاء  
خدمة الموظف او المستخدم بقوة القانون عند بلوغه هذه السن ، ولا يجوز  
مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بعد ذلك الا بقرار من الوزير  
المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية ، وان الوزير المختص بالاشتراك مع  
وزير المالية يملك مد الخدمة بعد بلوغ السن المقررة — استثناء من هذا  
الاصل — بسلطة تقديرية يترخص فيها من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات

المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة في ذاتها مقيدة بالتقنين فيما يخص  
بالحد الأقصى للمدة التي يجوز للوزير مدتها بحيث لا تتجاوز سنتين وأى حال  
بعد بلوغ السن المقررة فيما عدا موظفي التمثيل السياسى من درجة السفراء  
وقانون موظفي العولة لم يعين السن التى يتقاعد فيها الموظف أو المستخدم  
بل ترك ذلك للتوانين واللوائح بحسب الأحوال .

(ملحق ١٢٦٣ نسخة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨ .)

قاعدة رقم ( ٢٤ )

## : 12-11

موظف - المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ - مركزه القانوني خلال فترة المد - هو ذات المركز الذي كان يشغله - افادته من جميع مزايا الوظيفة الا ما استثنى منها بصرى خاص صريح - عدم اختلاف الحكم سواء صدر قرار المد قبل طوعه السن او بعد وسواء بدلت اجراءات المد قبل طوعه السن او بعده .

**ملخص الحكم :**

ان الأصل في استصحاب الحال هو استمرار بقاء الموظف خلال فترة مد خدمته في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله من قبل دون حدوث أي تغيير في هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعا لذلك للقوانين واللوائح التي تحكم وضعه بهذه الصفة ، واذا كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن احكاما خاصا بتعلاج وضعه خلال فترة مد خدمته بنفسهـموس استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فان مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح العامة ، سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات او ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة ومن ثم غلته يفيد من جميع تلك المزايا ومن بينها الترفيلت والملاوات والاجازات وما لغيرها ، الا ما استثنى منها بنصوص خاصة صريحة كما هو الحال بالنسبة للمعاشن ، لذ تنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بقضاء صندوق التأمين والمعاشات على عدم حساب مدة الخدمة بعد سن الستين في المعاشن ، وهذا الاستثناء في ذاته يؤكد القاعدة العامة وهي اعادة الموظف خلال فترة مد خدمته من



بأى المزايا التى تقررها القوانين واللوائح ما لم يستثن من ذلك بنص خاص .

وانه ولئن كنن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد رسم طريقا معينا لخدمة الموظف ، فمضى فى المادة ١٠٨ منه على أنه يكون بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد ، الا أنه لم ينظم طريقة المد ، كما لم يحدد فترة زمنية معينة يتعين خلالها اتمام اجراءات هذا المد ، ومن ثم فإن قرار الوزير بعد خدمة الموظف ينتج لثمة القانونى فى حق الموظف ، سواء صدر هذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لفترك الخدمة او بعدها ، وسواء بطلت الاجراءات قبل بلوغه هذه السن او بعدها كذلك .

( طعن ٦٢١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٧ ) .

#### قاعدة رقم ( ٢٥ )

##### المبدأ :

مد مدة الخدمة ونجبدها — تساوياً فى الاثر القانونى المترتب عليهما  
— اعتبار كل منهما قراراً بالتمين فى الوظيفة يحتص بنظر الطعن فيه  
مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

##### ملخص الحكم :

ان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الاثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية بما يعتبر معه القرار الصادر بامتداد الخدمة او بتجديدها قراراً بالتمين فى الوظيفة ولا يغير من هذا ان يكون تجديد الخدمة بناء على عرض من الموظف تقبله الجهة الادارية او ان يكون القرار الصادر بالامتداد تطبيقاً للامثلة البعثات ما دام ان لثمة كل منهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة ومن ثم يكون مجلس الدولة مختصاً بهيئة قضاء ادارى بطلب القضاء بقرار تجديد خدمة المدعى بالبحرية .

( طعن ٨٩٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/١٤ ) .

### قاعدة رقم ( ٣٦ )

المبدأ :

المادة ٦٥ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ينظم العاملين بالقطاع العام ( الملقى ) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان ويقرر من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة - القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ينظم العاملين بالقطاع العام الذى عمل به اعتبارا من أول يولية ١٩٧٨ قضى فى المادة ( ٩٧ ) على عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة - صدور قرار بمد خدمة أحد العاملين لمدة عامين اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ بلوغه السن القانونية قبل أول يولية ١٩٧٨ - عدم جواز استبقاء هذا العامل اعتبارا من ذلك التاريخ سواء اكن قرار مد خدمته قد صدر قبل العمل بالحكم القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أو بعد العمل به - لا يشتر من ذلك صدور القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والذى عمل به اعتبارا من ٢١ يونية ١٩٧٩ .

ملخص الفتوى :

ان المادة ( ٥٦ ) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ينظم العاملين بالقطاع العام ( الملقى ) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان ويقرر من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة ٢ ويتاريخ ١٩٧٨/٧/٢٠ نشر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ينظم العاملين بالقطاع العام وقضى فى المادة الثانية من مواد اصداره بإلغاء القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وقرر فى المادة الثالثة العمل بالحكم اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٧٨ وتوجب فى المادة ( ٩٦ ) انهاء خدمة العامل المخطب بالحكمه ببلوغه سن الستين ، ونص فى المادة (٩٧) على انه « لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة » .

ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ حظرت المشرع بمنى قاطع

مريح مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين بعد أن كان ذلك جائزا في ظل نظام العاملين بالقطاع العام الملقى ، ومن ثم فإنه يتمتع بعد العمل بهذا الحكم الجديد اصدار قرارات بمد خدمة العاملين بالقطاع العام ، كما يتمتع انتهاء خدمة العامل التي تمت في ظل العمل بالنظام الملقى اذا ما تحققتا الحكم الجديد وذلك اجمالا للاثر المباشر للقانون . لان مقتضى هذا الاثر ان يسرى على الاوضاع القائمة وقت العمل به ، وليس في ذلك اجمالا للقانون الجديد باثر رجعي لانه ان يؤثر في المدة التي تقضاها العامل بالخدمة قبل العمل به .

وبناء على ما تقدم فإنه يتعين انتهاء خدمة السيد . . . . . الذي تمت خدمته في ١٦/٦/١٩٧٨ اعتبارا من ١/٧/١٩٧٨ ، كما يكون القرار الصادر بمد خدمة السيد المهتمس . . . . . من ٢/٩/١٩٧٨ قرارا غير مشروع لصدوره بعد ١/٧/١٩٧٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ولا يفهم من ذلك ان القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام المعمول به اعتبارا من تاريخ نشره في ٢١ يونيو سنة ١٩٧٩ قد اُضيف الى المادة ( ٩٧ ) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ مقرة جديدة تنص على انه « ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة اى من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنة قليلة للتجديد لمدة لتتساها أربع سنوات وذلك وفقا للضوابط التي يقرها مجلس الوزراء » . ذلك لان العاملين المخوطين وقد انتهت خدمتهما قانونا اعتبارا من ١/٧/١٩٧٨ لا يجرى عليهما حكم المد الذي ورد في تلك المقرة المضافة لان المد لا يرد الا على مدة خدمة قائمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتتسبى الفتوى والتشريع الى عدم جواز استبقاء المهتمس المروضة حالتها في الخدمة بعد ١/٧/١٩٧٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

( فتوى ١٦ في ٢٠/١/١٩٨٠ )

## قاعدة رقم ( ٢٧ )

### المبدأ :

نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام - مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد - سرعان هذه القاعدة على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة اذا لم تتضمن انظمتهم الوظيفية نصا خلاصا يجيز مد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد أو الإحالة الى المعاش .  
ملخص الفتوى :

ان المشرع قد وضع قاعدة جديدة واجبة اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالحكم القانوني رقمي ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام ، هذه القاعدة يقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد وقد استثنى المشرع في المادة (١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات من الخضوع لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتفيد عدم الخضوع لهذه الاحكام بمباراة ( فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ) ومقتضى ذلك ان كل ما لم يرد بشأنه نص في تلك القوانين والقرارات يخضع للاحكام الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الحكم الزارد في المادة ٩٥ منه وهو عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة ومن ثم فانتمتعين لعدم خضوع العاملين العاملين بقوانين أو قرارات خاصة لهذا الحكم وبالتالي استمرار القرارات الصادرة بعد خدمتهم بعد بلوغهم من الاحالة الى المعاش سارية المفعول بعد ١٩٧٨/٧/١ ان تكون تلك القوانين والقرارات الخاصة قد نصت صراحة على جواز مد الخدمة أو البقاء في الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد أو الإحالة الى المعاش .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية الصومية الى ان قاعدة عدم جواز مد الخدمة بعد سن الستين تنطبق على العاملين الخاضعين لقوانين خاصة اذا كانت لا تتضمن نصا خلاصا يجيز مد الخدمة بعد تلك السن >

رابعا - مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة يطوِّع السن القانوني :

#### قاعدة رقم ( ٢٨ )

المبدأ :

فصل من الخدمة - استناد قرار الفصل الى كبر السن - مخالفة  
القانون .

ملخص الحكم :

ان استناد قرار الفصل الى كبر السن يتنافر مع القانون ، وذلك  
ان المادة ٧٥ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ تنص على  
انه « لا يحق للإدارة - مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة الواردة في هذا  
القانون او في الملاكات الخاصة - فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه  
حدود السن لومدة الخدمة القصوى القانونية الا في حالة الشاء الوظيفية او  
الصرف من الخدمة » ، ومن ثم يكون هذا السبب لا يستند الى القانون بل  
يتعارض معه .

( طعن ٢٩ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦١/٥/٢٠ ) .

#### قاعدة رقم ( ٢٩ )

المبدأ :

سرف من الخدمة - قرار اداري - سببه - كبر السن - لا يجيز  
سرف الموظف من الخدمة .

ملخص الحكم :

ان السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته هو من  
التعاقد المقرر قانونا اي سن الستين وان ما دون ذلك لا يمكن ان يقوم  
سببا قانونيا للاستغناء عن خدماته والا كان ذلك خروجا على سن التعاقد  
الذي قرره القانون وتبعيلا لحكم من احكامه بلادة ادنى من الاداة اللازمة

لهذا التعديل والذي لا يجوز اجراؤه الا بقانون ومن ثم ماذا كان الثابت من اضبارة الطامن لته في الوثيقة والخمسين من عمرة فاته لا يجنوز صرفته من الخدمة لكبر سنه .

( طمن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١ ) .

#### قاعدة رقم ( ٤٠ )

##### المبدأ :

صرف من الخدمة — قرار ادارى — سببه — استقالة مدة الخدمة —  
لا تجيز الصرف من الخدمة .

##### ملخص الحكم :

ان بقاء الموظف في الخدمة مدة طويلة لا يمكن ان يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه عادة خبرة في عمله تكون سببا بين الابقاء عليه في الخدمة لا في التخلص منه وصرفه عن وظيفته .

( طمن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١ ) .

#### قاعدة رقم ( ٤١ )

##### المبدأ :

من الجائز قانونا سحب قرار احالة الموظف الى المعاش وناء على طلبه .

##### ملخص الفتوى :

لاحظ القسم انه وان كان قضاء مجلس الدولة في فرنسا قد جرى على التفرقة بين القرارات الصادرة بالعزل والقرارات الصادرة بالاجالة الى المعاش فاجاز للادارة سحب قرارات العزل ولم يجز لها ذلك بالنسبة الى

قرارات الاحالة الى المعاش لانه متى صدر مطلبنا للقانون تنشأ عنه حقوق للأفراد ويترتب عليه كسب الموظف المحال الى المعاش مركزا قانونيا خاصا لا يجوز المساس به من جانب الادارة ومن ثم لا يجوز لها سحب هذا القرار لتتديم هذا الشخص الى المحلطة التأديبية مثلا .

اما في احوالة المعروضة فالوضع مختلف اذ ان الموظف المحال الى المعاش بناء على طلبه هو الذى يطلب سحب قرار احواله الى المعاش وفي هذه الحالة تنتفى مظنة المساس بالمركز القانونى الذى اكتسبه باحواله على المعاش كما ان تغيير هذا المركز في هذه الحالة كان بناء على طلبه فلا يمكن له الشكوى منه .

لذلك انتهى راي القسم الى انه ليس هناك ما يمنع قانونا من سحب قرار احوالة موظف الى المعاش بناء على طلبه .

( غنوى ١٢٩ في ١٧/١١/١٩٥١ ) .

### قاعدة رقم ( ٤٢ )

#### المبدأ :

الاحالة الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بناء على طلب الموظف - يجوز سحب القرار الصادر بهذه الاحالة رغم كونه قرارا صحيحا ومشروعا لانه لا ينشئ مزايا او مراكز قانونية بالتخصيص للفرد وذلك قياسا على القاعدة المقررة في شأن قراراته الفصل .

#### ملخص الفتوى :

ان المدة ١ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة في الاقليم الجنوبي نص على انه " استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خبال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو

تجاوز بهذا الضم سن الستين ، على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مرسوم الدرجة ٠٠٠ » ومما ذلك النص انه يجوز للموظف أن يطلب إحالته إلى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه ، وللجهة الإدارية التابع لها أن تجيبه إلى طلبه متى توافرت في شأنه الشروط التي تطلبها القانون ، ومتى كان ذلك متققا مع مقتضيات المصلحة العامة وفقا لما تراه الجهة وهو ما عبرت عنه المذكرة الإيضاحية لهذا القانون بقولها أن لهؤلاء الموظفين « أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح أو الهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة » .

ومن حيث أن القاعدة انه إذا قدم طلب لاستصدار قرار إداري معين للطلاب أن يعدل عن هذا الطلب في أي وقت ما دلت الإشارة لم تصدر قرارا بشأنه ، لا أنه متى صدر القرار الإداري بناء على هذا الطلب كان عدول صاحب الشأن غير ذي اثر ويورد ذلك إلى أن القرار الصادر بناء على طلب صاحب الشأن يكون قد قلم في هذه الحالة على سبب صحيح وهو تقديم الطلب وفقا لما رسمه القانون ومن ثم يكون قرارا مشروعاً ، ولا يؤثر في مشروعيته عدول صاحب الشأن عن هذا الطلب .

ومن حيث أنه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر ، يبين أنه وقد قدم السيد / ..... طلبا لإحالته إلى المعاش وفقا لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه وأصدرت الوزارة بناء على ذلك قرارا بإحالته إلى المعاش ، فإن عدوله عن هذا الطلب بعد صدور القرار لا يؤثر في صحة القرار ولا ينقص من مشروعيته .

ومن حيث أن القاعدة انه لا يجوز سحب القرارات المشروعة أو إلغائها إلا أن الفقه والقضاء الإداري قد أجازا استثناء من تلك القاعدة سحب القرارات الإدارية المشروعة التي تنشأ مزايا أو مراكز أو لوائح قانونية بالنسبة إلى الغير وأساس ذلك أن سحب هذه القرارات لو إلغاها لا يتضمن مساسا بالحقوق المكتسبة ..



ولما كان القرار الصادر بإحالة الموظف الى المعاش طبقا لاهكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يعد من القرارات التي لا تقضي مزايا قانونية بالنسبة الى الغير ومن ثم فلن صحيحه لا يتضمن ماسا بالحقوق المكتسبة فيكون جائزا استثناء على الاصل العلم المتقدم ذكره .

ومن ناحية اخرى يمكن قياس هذا القرار على القرارات الصادرة بفصل الموظفين التي لجيز أيضا صحيحها او الفسخ في اى وقت ولو كانت سليمة استثناء من ذلك الاصل العلم المتقدم الذكر ، وذلك لا اتحاد العلة في الحالتين اذ يقوم هذا الاستثناء على اعتبارات تتعلق بالعدالة لان المفروض ان تقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله وانه يجب لاعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ، ولكن قد يحدث خلال فترة النصل ان تتغير شروط الصلاحية للتعيين ، وقد يبدو الامر مستحيلا لو قد يؤثر الفصل تأثيرا سينا في مدة خدمة الموظف او في اقدميته ، ومن جهة اخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف وقد لا يكون لديها الاستعداد لاصلاح الاذى الذي أصيب الموظف بفصله او غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النقائص الضارة ، ولما كانت هذه الاعتبارات تتوافر بالنسبة الى احالة الموظف الى المعاش كما تتوافر بالنسبة الى فصله ، ومن ثم فليس ثمة ما يمنع قياس الحالة الاولى على الحالة الثانية .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى انه وان كان عقول الموظف عن طلب احالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه لا يؤثر في صحة القرار الصادر بإحالته الى المعاش ، الا انه يجوز للوزارة سحب هذا القرار في اى وقت وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

( نقوى ٩٥٩ في ١١/١٢/١٩٦١ ) .

## تطبيق :

### انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة واقتطاع العام

( دراسة للدكتور نعيم عطية نشرت بمجلة العلوم الادارية - العدد الاول - سنة ١٩٦٨ ص ٧ وما بعدها )

## تمهيد :

تتقضى دراسة انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نتقصى عن الحكمة المنطقية من تحديد سن قانونية لانتهاء خدمة الموظف العام ، وأن نتحرى المبررات العملية لأن يكون بلوغه سنا يحددها القانون سببا من أسباب انتهاء خدمته وتقاعدته .

ويدعونا بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نحدها ما هي هذه السن القانونية ونتتبع النصوص التشريعية التي قامت بتصميمها وهذه النصوص نجدها عادة في قوانين المعاشات .

ويلاحظ الباحث في مجال انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أنه على الرغم من تحديد المشرع لسن معينة تنقضى ببلوغها خدمة الموظف العام إلا أن ثمة توافيق مختلفة أوجبت إيراد مدة استثناءات على ذلك . فمن الموظفين لا يتقيدون في بقائهم في الخدمة بهذه السن اطلاقا ، ومن الموظفين من يقعون الى سن الخامسة والستين . كما أجاز مد خدمة الموظف الى ما بعد السن المقررة مدة اضافية متى دعت حاجة العمل في المرفق العام الى خدمات ذلك الموظف أو الى خبراته وكفاءته .

وينتهي بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية بوجوب التعرض الى نقطة أثارت الكثير من الجدل في الفقه والقضاء ، وهي طبيعة القرار الصادر بانتهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانونية ، وطبيعة المفازمة القضائية فيها .

وعلى ضوء ما تقدم تقسم دراستنا العليا الى خمسة فصول على  
الترتيب التالي :

الفصل الأول : الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاء الخدمة .

الفصل الثاني : ماهية السن المقررة لانتهاء الخدمة .

الفصل الثالث : كيفية تحديد السن القانونية .

الفصل الرابع : مد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

الفصل الخامس : طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ، ودعوى  
المنازعة فيها .

ونمضي فيها يلي الى دراسة كل من هذه الفصول .

## الفصل الأول

### الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاه الخدمة

ان العلة في التحدث عن السن في مدد الوظائف العامة هي ان الوظيفة العامة نوع من الولاية يسلط بها الموظف أو العامل في فرع من فروع العمل العام ، فيلزم للاضطلاع بهذه الولاية وتحملها وتصريفها الى الغاية المرجوة قدر من الخبرة والنضوج ، كما ان الموظف لا يبقى على حال واحدة من القسرية على العمل واجتهاله والنهوض به ، وكلما طالت به العمر ضعفت قدراته وقط انتاجه ، لذلك كان طبيعيا ان يعين الشارع السن التي يستوفى بها حد النضوج المطلوب وتلك التي يتقضى اليها حد الخدمة المجدية والانتاج المرضي (١) .

لذلك كانت قوانين التوظيف — كما تحدد سنا للتعيين — تمنع سنا يفترض في الموظف العامل انه ببلوغها يكون قد أضفى غير قادر على مواصلة القيام بامناء تلك الخدمة العامة ، فتنتهى خدمته عند بلوغها . ولا تخلو النظم الوظيفية من النص على هذا السبب من اسباب انتهاء الخدمة (٢) . وهو اكثر اسباب انتهاء الخدمة شيوعا والله في حياة الموظفين والعاملين الصغار ، اذ هو الطريق المادى الذى يمكن ان تعتبر كل وسائل انتهاء الخدمة الاخرى وسائل استثنائية ازاها ، لانه ان لم يتحقق انتهاء خدمة العامل بسبب آخر ، فلان انتهاء خدمته ببلوغ السن أمر مؤكد في الحياة الوظيفية .

---

(١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في انقضيه رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥١/٤/٢٥ س ٥ رقم ٢٤٣ من ٩١٢ .

(٢) يقضى مثلا الرسوم الاشتراكي رقم ١١٢ الصادر في ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين في لبنان في المادة ٦٣ بأن « تنتهى خدمة الموظف ويخرج نهائيا من الملاك في كل من الحالات التالية : الاحالة على التقاعد ٣ .. ثم نصت المادة ٦٨ على أن « يحال حكما على التقاعد او

ولقد تمت المادة ٧٧، التي يفتح بها الفصل الحادي عشر الذي يتكلم عن احكام انتهاء الخدمة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وفيها المادة ٧٠ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المقيمين الحالي على ان تنهى خدمة العامل لاحد الاساليب الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، كما كانت قد نصت على ذات الحكم من قبل المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة المني بالتمسبة للموظفين الداخليين في الهيئة والمادة ١٣٠ منه بالتمسبة للمستفيدين الخارجيين من الهيئة .

الموظيفة العامة خدمة مؤداة ، ولهذا كانت قوانين التوظيف تحدد مسنا يفترض في الموظف العامل انه يبلغوها يكون قد اضحى غير قادر على مواصلة القيام باعباء تلك الخدمة العامة .

(١) وتتضمن ذلك طبيعة الوظيفة العامة واحتياجاتها ، نظاما ان الوظيفة العامة خدمة متجددة لمطالب الجماهير تخضع لما تخضع له سنن الحياة

---

يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من عمره ، وكل موظف انقضى على تاريخ دخوله الخدمة اربع واربعون سنة اذا كان معينا بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ وسيت واربعون سنة اذا كان معينا قبل هذا التاريخ .  
٢ - اما الذين يقومون باعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحاولون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة عند اكمالهم الستين من العمر ، وتحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي ، ويحاولون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة اذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة اربعون سنة للمعنيين بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ ، واثنان واربعون سنة للمعنيين قبل هذا التاريخ « راجع في هذه الخصوص مجلة العلوم الادارية - السنة السابعة - العدد الاول ابريل ١٩٦٥ .

الاجتماعية من تطور ، ذلك التطور الذى يحتاج الى ان يقابل بتفخية الوظائف العلة بالبناء الشبلة والخبرات الجيدة على العوام . ولهذا كان خروج نفر من العاملين كل علم ابلوغ السن القانونية ليحل محلهم نفر آخر من هم اصغر سنا محققا لصالح الوظيفة العلة ذاتها .

(ب) كما تقتضى انتهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية حالة العامل ذاته عندما تصبح الوظيفة مع تقدم السن مبنيا ثقيلًا له وتكليفًا ينوء بحمله .

(ج) ثم تقتضى انتهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية ما يتوقمه سائر موظفى المرافق العلة من تقدم فى مدارج السلك الوظيفى وبلوغ قسما ويتأتى ذلك بالصاح المجال لملهم ليحلوا محل زملائهم الذين تقدمت بهم السن . كما يتيح ذلك ان تخلص من الوظائف العليا ما يسمح بتعيين خريجي المدارس والمعاهد والتكليف وقوى الخبرة الذين يتطلعون الى خدمة بلادهم بشحن طائفتهم الجيدة ، والذين تجد الدولة ان من واجبيها ازادهم ان تنسج لهم باب اتعين فى وظائفها .

وكثيرا ما يخضع تحديد السن المقررة للتقاعد الموظفين للاوضاع الاقتصادية والسكانية فى البلاد . ولهذا رأينا فرنسا مثلا تخفض سن الاحالة الى التقاعد فى فترة البطالة التى حلت بها وذلك بالتشريع الصادر فى ١٨ من أغسطس ١٩٣٦ ، وقد تمد السن المقررة للتقاعد لاعتبارات متعلقة بالميزانية (٦) . أو لاعتبارات بتعلقة بالسياسة السكانية (٧) . بل وقد تنوع هذه السن تبعا لطبائع الوظائف ، أو للأعياء العائلية المتقاة على علق الموظفين ، أو لاعتبارات وطنية كرفع سن التقاعد بالنسبة لمن اتوا خدمات جليلة للوطن أو لانوا فى سبيله مقام ومشايق استحقوا لاجلها من دولتهم التقدير (٨) والاكرام .

---

(٣) كما حدث فى فرنسا عام ١٩٤٦ .

(٤) كما حدث فى فرنسا ايضا عام ١٩٥٢ .

(٥) كما حدث بالنسبة لمن طردوا من وظائفهم فى عهد حكومة فيشى التى كانت موالية للاحتلال النازى لفرنسا .

على أنه من الأفضل بصفة عامة مراعاة الاستقرار في تحديد سن التقاعد بالنسبة إلى الموظفين ، ولن يكون هذا التحديد بقانون أو بناء على قانون ، ولا يكون تعديله بالخفض أو الارتفاع — عندما تدعو إلى ذلك — باثر رجعي ، لأنه ينبغي على ذلك أن تستقيم سياسة وظيفية (١) سليمة .

ولهذا كانت السن المقررة لانتهاء الخدمة من النظام العام فلا يجوز النهج على خلافها إلا في الحدود والأوضاع التي يحددها القانون . وعلى ذلك فإن السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته هو سن التقاعد المقررة قانونا . ولن ما دون ذلك لا يمكن أن يقوم سببا قانونيا للاستغناء عن خدمته ، والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذي قرره القانون وتحديدا لحكم من أحكمه بإداة أخرى من الأداة اللازمة لهذا التعديل والذي لا يجوز اجراؤه إلا بقانون . ومن ثم إذا كان الثابت من ملف الموظف أنه في الثانية والخمسين من عمره مثلا فإنه لا يجوز صرفه من الخدمة لكبر سنه . كما أن إبقاء الموظف في الخدمة مدة طويلة لا يمكن أن يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة إذ طول مدة خدمة الموظف يكتسبه عادة خبرة في عمله تكون سببا في الإبقاء عليه في الخدمة لا في التخلص منه وعمره من وظيفته (٢) .

(٦) راجع في كل ما تقدم من ٢٣٧ وما بعدها من الجزء الأول طبعة ١٩٦٢ من مؤلف :

Aldin Planety : Traité pratique de la fonction publique.

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٠٩ لسنة ٢ ق جلسة ١٩٦١/٥/١٢ في الإقليم الشمالي من ٦ رقم ١٢٢ من ١٠٤٩ — يحدد نصت المادة ٧٥ من قانون الموظفين الأساسي في سوريا رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ على أنه « لا يحق للإدارة — مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة الواردة في هذا القانون أو في الملاكات الخاصة — فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن أو مدة الخدمة القصوى القانونية إلا في حالة الفناء الوظيفية أو الصرف من الخدمة » ومن ثم يكون استناد قرار الفصل إلى كبر السن مخالفا للقانون بل ويتعارض معه — راجع في هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٢٩ لسنة ٢ ق بـجلسة ١٩٦١/٥/٢٠ في الإقليم الشمالي من ٦ رقم ١٤٥ من ١١٥٩ .

كما ان من حق الموظف ان يفترض بقاءه في الخدمة حتى السن المقرر ظلك  
الخدمة ولن يثنى حياته المعيشية على هدى ذلك بحيث يكون انهاء خدمة  
الموظف قبل تلك السن اجراء استثنائيا يحتاج الى سبب خاص والسى  
اجراءات (٨) محددة .

(٨) ويختلف الموظف العام في ذلك عن الاجير في خدمة رب العمل ، واذا  
كانت المادة ٨١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مجلة بالقانون رقم ٩١  
لسنة ١٩٦٢ قد نصت على انه « لا يجوز لنهاى العقد للتقاعد من جانب صاحب  
العمل ، الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل الا ان ذلك لا يحول دون  
استمراره في العمل بعد هذه السن حتى يثبت عجزه أو مرضه الطويل  
ينتهى العقد دون اجراءات ومهلة طبقا للمادة المذكورة .  
والذى دفع المشرع الى النص على تلك السن في تعجيله للمادة ٨١  
هو خشية ان يتعسف صاحب الاعمال في تحديد سن الشيخوخة . وبذلك  
يصبح يتعذرا على المخدم تعطيل نفسه للمقد غير محدد المدة بشيخوخة  
العامل ما لم تبين سن هذا العامل وقت الفسخ ستين سنة على الاقل .»

كما ان المادة ٥٧ من قانون التلخيصات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩  
قد جعلت السن التي يتقاعد فيها العامل هي سن الستين ، فقد نصت على  
ان يستحق معاش الشيخوخة كل مؤمن عليه بلغ سن الستين وكنيت  
الاشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن مائة وثلاثين اشتراكا شهريا  
متصلة أو مائتين وأربعين اشتراكا شهريا منقطعة . ود اعتبرت المادة  
٧٧ من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ الذي حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة  
١٩٥٩ ، آتف الذكر ، سن الاحالة الى التقاعد هو سن الستين ايضا كمعاودة  
عملية .

ولقد أصبح الاتفاق على خفض الحد الأدنى عن ستين سنة باطلا لمخالفته  
للقانون . على ان نسخ رب العمل لعقد العمل عند بلوغ عامله هذه السن  
ليس لزاما عليه . ومن ثم يجوز ان يستمر العامل في أداء عمله في خدمة  
رب العمل مهما طال عمره ، كما يجوز ان يتفق العامل ورب العمل على حد  
أعلى من ذلك كسن الخامسة والستين أو السبعين سنة مثلا بدلا  
من الستين .

على انه قد توجد ظروف خاصة ببعض المهن بالنظر الى طبيعتها  
واحتياجاتها الى ليلة بندقية أو ذهنية معينة في العامل يؤثر فيها السن  
فتوجب انتهاء الاحتراف في سن مبكرة ، وعندئذ تجوز نسخ العقد في هذه



ويختلف انتهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية عن سائر أسباب انتهاء الخدمة — عدا الوفاة وعدم اللياقة الطبية والغاء الوظيفة المؤقتة وانتهاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية (١) — في أنه مسبب بتحقيق دون دخل لإرادة المعلن ، بينما أن الأسباب الأخرى يكون لإرادة المعلن وسلوكه دخل في ترتيب انتهاء خدمته .

كما أن إيا من أسباب انتهاء الخدمة الأخرى يمكن أن يتحقق قبل السن القانونية المقررة للتقاعد ، ولكن لا يمكن أن يتحقق باعتباره سببا من أسباب انتهاء الخدمة بعد بلوغ الموظف أو المعلن من التقاعد وانقطاع رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة .

---

الحالات ولكن ليس بسبب الشيخوخة أي بلوغ السن وهي محددة قانوناً بستين سنة ، ولكن بسبب عدم صلاحية المعلن لاحتراق هذه المهنة بمجرد بلوغه سن معينة — راجع الدكتور علي العريف — شرح قانون العمل جزء أول ، طبعة ١٩٦٣ ، ص ٤٥٣ وما بعدها .

(١) راجع للفترة الأولى من المادة ٢٠ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنقضي بمعاملة رعايا الدول العربية التي تملك جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

## الفصل الثاني

### ماهية السن المقررة لانتهاؤ الخدمة

إذا كانت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملحق (١) قد تركت تحديد السن المقررة لانتهاؤ الخدمة التي قوانين المعلنين ، إلا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينظم العاملين المدنيين بالدولة قد أوضح في المادة ٧٨ منه هذه السن مقررا أن تقتضى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين (٢) ، وذلك مع مراعاة

(١) كانت قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٣ ثم بالمرسوم بقانون رقم ٣٣٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٢) وقد حدثت المادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ من الإحالة للعاملين بالنسبة للموظفين السوريين بستين سنة أيضا ، والمقصود بالموظف في هذا الشأن الموظفون المدنيون والعسكريون على حد سواء ما لم يستثن بعضهم من ذلك بنص خاص ، ذلك أن المادة الثانية المعدلة من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ قضت بأن يحال حتما على التقاعد وقرار من الوزير المختص الموظفون السوريون الذين اكملوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم في احصاء عام ١٩٢٢ وفي أي احصاء آخر جرى بعد العام المذكور والذين لا يزالون على رأس العمل بسبب حصولهم على أحكام بتصحيح نفوسهم .

وبن حيث أن هذا النص يسرى على الموظفين السوريين كافة ، والموظف المقصود هنا هو كل شخص يمارس وظيفة عليا داخلية في الملاكات الدائمة وترتبط بالدولة رابطة تنظيمية ، ويخضع راتبه إلى مسميات حددت مقدارها التشريعات النافذة سواء أكان الموظف خاضعا لقانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥ وقانون التقاعد رقم ٣٤ أم لغيرهما ، ونتيجة لذلك يستوى في الخضوع لأحكام المادة الثانية من القانون رقم ١٨٦ الموظفون المدنيون والعسكريون وعسكريو القوات المسلحة ، لتوفر الشروط فيهم ، أما الاحتجاج بأن المادة الثانية المذكورة قد حددت سن التقاعد بالستين وبهذا التحديد يخرج عسكري القوات المسلحة من شمولها نظرا لأن السن القانونية لهذه الفئة تتراوح ما بين ٤٠ - ٦٠ فيرد عليه بأن الأصل هو إحالة الموظف على التقاعد عند بلوغه سن الستين إلا إذا وجد قانون خاص ينص على خلاف ذلك . وعندئذ تطبق أحكام

الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين الصابر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

أما المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين فقد نصت على أن تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون أخلاط بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة إلا في حالة الضرورة ويقرر من رئيس مجلس الوزراء .

وقد استغنت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات المشار إليه من انتهاء خدمة المتقاعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين الطوائف الآتية :

١ - المستخدمون والعامل الموجودون بصفة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين :

كانت الفترة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية تنص على رفعت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمل « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم نظراً المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع

---

هذا القانون ، وعلى هذا الأساس فقد أورد المشرع في المادة الثانية المذكورة السن التي حددها قانون التقاعد لجميع الموظفين باعتباره القانون العام دون أن يمس الأحكام المتعلقة بتحديد سن التقاعد التي نصت عليها القوانين الخاصة ودون أن يكون قصداً بذلك عدم شمول أحكام هذه المادة للموظفين الذين يخضعون فيها يتعلق بتحديد سن التقاعد إلى قوانين خاصة ، ومن ناحية أخرى فإن قصد المشرع من وضع القانون رقم ١٨٦ هو اعتماد قيد النفوس في احصاء عام ١٩٢٢ فيها يتعلق بتحديد تاريخ ولادة الموظفين وإلغاء جميع التعديلات الجارية عليها — راجع اللجنة المختصة بمسائل الاقليم السوري في القسم الاستشاري للفتوى والتشريع — فتوى رقم ١٦٢ في ١٢ من ديسمبر ١٩٥٩ سنة ١٤ و ١٥ رقم ١٠ ص ١٧ .

ذلك فلا يجوز في أية حالة من الأحوال إبقاءهم في الخدمة بعد سن المبعين سنة» وقد رجعت لائحة مكافأة المستخدمين الخارجيين عن هيئة العمال بمصلحة السكك الحديدية الصادرة في ١٣ من إبريل ١٩١٤ هذا الحكم . كما رده قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من يونيو ١٩٥٠ ومن هذا يتضح أن من الفصل بالنسبة إلى الخدمة الخارجيين عن هيئة العمال كان سن الخامسة والستين . وما كان يجوز اتخاذ سن الستين أساسا للاستغناء عن خدمة هؤلاء لأن في هذا مخالفة صريحة للقانون اللهم إلا إذا تحقق سبب من أسباب العزل كعدم اللياقة الطبية أو فقدان أهلية التوظيف إلى غير ذلك مما هو منصوص عليه في القوانين واللوائح فيجوز الفصل في أي وقت قبل بلوغ سن الخامسة والستين . ومن ثم فإن فصل من كان من المستخدمين الخارجيين عن هيئة العمال تأسيسا على مجرد بلوغه سن الستين يقع بطلان مخالفته للقانون . لها المادة ١٥٧ من القانون المالي فكانت توجب للفصل على مقتضاها أسبابا قانونية تبرره مثل قلة الأعمال أو انتهاء الوظيفة أو مرض العامل الذي يعوقه عن العمل أو ضعف إنتاجه أو سوء سلوكه أو غير ذلك من أسباب (٢) معقولة .

(٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٦٠ لسنة ٢ ق بجلسته ٥٦/١٢/١ من ٢ رقم ١٢ من ١١٢ وفي الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/١٢/٨ من ٢ رقم ١٦ من ١٢٩، وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٤٤ لسنة ٤ ق بجلسته ٥٢/٦/٤ من ٦ رقم ٤٧٢ من ١٠٤٠ و ١٨٢٢ سنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٢/٤/٢١ من ٧ رقم ٥٤٥ من ٩٥٨ و ٤٩١ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٢/٦/٤ من ٧ رقم ٧٢٣ من ١٢٤٤ و ٤١ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٢/١٠/٢٥ من ٨ رقم ١ من ١ و ٥٥٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ من ٨ رقم ٨ من ١٩٥٢/١٢/٢٠ بجلسته ١٩٥٢/١٢/٢٠ من ٨ رقم ٢٨٢ و ٥٤٤ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ من ٨ رقم ٨ من ١٣٦ من ٢٨٢ و ١٥٦ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ من ٨ رقم ٨ من ١٩٦ من ٢٨٢ و ١٥٧ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٥ من ٨ رقم ٨ من ٥٩٢ من ١١٥٧ و ٩١٩ لسنة ٦ بجلسته ١٩٥٤/٣/٢٥ من ٨ رقم ٥٥٤ من ١٠٨٢ و ١٤٦٦ سنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/١٥ من ٨ رقم ٦٢٤ من ١٢٢٢ ، و ١٥٨٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٢٢ من ٨ رقم ٦٦٧ من ١٢٩٧ ، و ١٥٨٣ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٦/١٧ من ٨ رقم ٧١٧ من ١٥٥٤ ، و ٤٦ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٥/٢٠ من ٨ رقم ٧٦٩ من ١٤٨٦ وغير ذلك من أحكام .

وقد كتبت المادة ١٦ من التعليمات المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو ١٩٢٢ تنص على أن « جميع عمال اليومية الدائمين الذين يتركون الخدمة لظلة الأعمال أو لاصابتهم بأمراض أو لمرض أو لتقدمهم في السن مما يجعلهم غير لائقين للخدمة حسب شهادة القومسيون الطبي أو لبلوغهم سن الخامسة والستين ... يكون لهم الحق في مكافأة ... » ووضح من هذا النص أن خدمة عمال اليومية الدائمين كانت تنتهي خدمتهم في سن الخامسة والستين ، وعندما صدر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التكاليف والمعايش لمستخدمي الدولة وعمالها الدائمين أشار في ديباجته إلى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ولكد أن السن التي تنتهي فيه خدمة العامل الدائم هي سن الخامسة والستين .

على أن من مقتضى أعمال حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ - في شأن السن التي تنتهي فيها خدمة العامل التفرقة بين طائفتين من العمال والمستخدمين على الوجه الآتي :

(١) العمال والمستخدمون الذين مینوا منذ ١/٦/١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ، وهؤلاء تنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الستين ، ذلك أن حكمه مقصور بصريح النص على من كان موجودا بالخدمة وقت العمل به .

(ب) العمال والمستخدمون الذين عينوا قبل ١/٦/١٩٦٢ وهؤلاء يظلون معالين من حيث انتهاء خدمتهم ، بحكم الاستثناء الوارد في المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر ، وبالتالي تنتهي مدة خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، وهي السن التي حددتها قواعد توظيفهم (٤) .

---

(٤) راجع فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣١ في ١/٦/١٩٦٥ ، ملف رقم ٩ - ٤/٤ وفتاها رقم ١٥٥٩ في ٧/١١/١٩٦٤ ، ملف ٤١٤/١/٧ .

## ٢ - الموظفون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المنكورة :

ان المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية  
المعدنة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ قد نصت في فقرتها  
الاولى على انه « متى بلغ سن الموظف أو المستخدمين الملكيين ستين سنة  
وجب إحالتهم على المعاش حتيا ما لم يصدر قرار خصوصي من مجلس النظر  
بإبقائهم في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم . ولا يجوز ابقاء أى موظف  
أو مستخدم في الخدمة بعد سن السبعين سنة » وفي فقرتها الثالثة نصت على  
أن « يرقت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى  
بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في  
الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز في أى حال من الاحوال  
إبقائهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧  
لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد في المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الاولى  
من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يرد ما جاء بالفقرة الثالثة في شأن سن  
انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة  
العمال ، ذلك لان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد عالج النظام القانوني  
للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطي  
المعاش ، فالتصريح في تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض  
لمن انتهت الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين من  
هيئة العمال الذين اخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من  
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا في حقهم ، واطرد الرأي في التطبيق على  
ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفي الدولة  
نصا في المادة الاولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين في  
الهيئة سواء كانوا مقيمين أم غير مقيمين ، واعتبر موظف في تطبيق احكامه  
كل من يعين في احدى الوظائف الداخلة في الهيئة بقتضى مرسوم أو أمر  
جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو وزير أو من اية هيئة أخرى تلك  
سلطة انتصحين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذي

انتمنا صندوقا للاخضر خص به غير المثبتين من موظفي الدولة المدنيين المربوطة  
مربوطة على وظائف دائمة او مؤقتة ضمن الباب الاول من الميزانية العامة  
للحكومة ، او على ميزانيات الجامعات او الاكاديمية والمعاهد الدينية او غيرها من  
الميزانيات التي تعين بقرار من مجلس الوزراء . فنظر الخلاف حول السن  
التي تنتهي ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعيّنين على وظائف دائمة في  
الميزانية ، اتفق قسم الرأي مجتمعيا بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة في ٢٥ من  
يناير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعينين بعقود على رتب وظائف  
دائمة في الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير  
سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم  
الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ،  
ومن ثم يتقاضون في سن الستين وفقا للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩  
الخاص بالمعاشات الملكية . وتنفيذا لهذا الرأي اذاع ديوان الموظفين  
الكتاب الحوري رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٣ في ١٩ من يولييه ١٩٥٣ على الوزارات  
والمصالح ، ومقتضاها ان الموظفين غير المثبتين المعيّنين بعقود على وظائف  
دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه  
السن الآن او يكون قد جاوزها تنتهي خدمته فورا ، فتضرر هؤلاء من انتهاء  
خدمتهم فورا بغير اكمالهم الوقت الكافي لتعبير شؤون معاشهم ، ومن اجل ذلك  
صدر القانون رقم ٤١٢ لسنة ١٩٥٣ في ١١ من اغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم  
وقتي او استثنائي ناصا في مادته الاولى على انه « استثناء من احكام  
القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ،  
يبقى في خدمة الحكومة الموظفين المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد  
سنتهم في ١٩ من يولييه ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على ان يفصلوا  
بعد مضي سنة من هذا التاريخ او عند بلوغهم سن الخامسة والستين في اي  
التاريخين اقرب » ، وغنى عن البيان ان التشريع المذكور لا يشبه فيه  
ان السن التي يحال فيها الى المعاش الموظفين المؤقتون الشاغلون لوظائف  
دائمة هي في الاصل من الستين ، وقد افسحت عن ذلك المذكرة الايضاحية  
للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التبريرية للحكم الاستثنائي والوقتي

الذى جاء به هذا القانون (٥) وفى ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين وصلوا من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بحد أقصى قدره مئوب ستة شهور » وفى ٦ من أكتوبر ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية فى شأن صرف المكافأة المشار إليها ، وهى تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة فى ١٩ من يولية ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازى مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها امانة غلاء المعيشة والمرتبات الإضافية الأخرى » ويلن « تصرف المكلفات عن مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من أغسطس ١٩٥٤ المشار اليه قد انتبأ مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق فى حقهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استمروا فى الخدمة الى ١٩ من يولية ١٩٥٤ فإذا تحقق فى شأنهم هذا الشرط انفادوا من المركز القانونى المشار اليه واستحققت لهم المكافأة ، أما إذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيعون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق فى المكافأة (٦).

ومعاد ما تقدم ان الشارع حسم بالقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفين المؤقتون الشافلون لوظائف دائمة ، واعتبرها فى الأصل من الستين ، وان تؤرد حكما وقتيا واستثنائيا -

---

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ .

(٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٦/١٢/١٥٥ س ١ رقم ٣٩ ص ٢٢٥ .



الحكمة التشريعية التي انصحت عنها المكرة الاصلاحية — من مقتضاء أن يبقى في خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه في ١٩ من يولييه ١٩٥٢ على التسعة والخمسين على أن يفصلوا بعد مضي سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، في أي التاريخين لقرب (٧) .

وقد كلفت المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن الوظائف الداخلة في الهيئة إما دائمة وإما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية فلذا يلزم من ميزانية الدولة أن وظيفة الموظف واردة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بأنها دائمة ، فانه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالي يحال الى المعاش في سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المالي على إحدى الدرجات المؤقتة (٨) ، لأن المصرف المالي لا تأثير له في مكان الوظيفة وثوابها ووصفها في الميزانية ، والمفاد في دائمية الوظيفة التي تضمن بدورها صفة الدائمية على الموظف هو وبحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في انهيئة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مقيما أو غير مثبت ، والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر في طبيعتها بكون شاغلا لها حاصلا على درجة شخصية أو أصلية (٩) .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٣ رقم ٥٢ ص ٣٤٩ ، وإذا كان الموظف الدائم الذي يشغل وظيفة دائمة يحال الى التقاعد في سن الستين ، فانه لم يكن يغير من ذلك أن يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين ، راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٥٦٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٣٠ س ٣ رقم ١٨ ص ١٤٤ .

(٨) مثل الدرجة التاسعة المؤقتة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٩) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٣ رقم ٥٢ ص ٤٣٩ . وراجع أيضا تفصيلات

=

وعلى ذلك فإن الموظفين المؤقتين غير المعيّنين على وظائف دائمة  
الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تنتهي خدمتهم  
ببلوغهم سن الستين .

==

كثيرة يصعد هذا الموضوع في غتوى قسم الرأى المجتمع رقم ١٧٧ بتاريخ  
١٩٥٢/٢/٢٥ وقد جاء فيها : انه يستخلص من نصوص القانونين ٥ لسنة  
١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات ما يأتى :

١ - أن عبارة الموظف المؤقت التى وردت بالفقرة الثالثة من المادة ١٤  
قانون سنة ١٩٠٩ يجب لتحديد محلولها ودائرة تطبيقها الرجوع الى المادة  
الرابعة من القانونين ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن احكام هذه  
المواد متصلة اتصالا لا يقبل التجزئة بالنسبة لمفهوم التعبارات المشتركة  
الواردة فيها من حيث من هو على وجه التحديد الموظف الذى يتقاعد  
عند بلوغه الخامسة والستين ، فالمادة ٢٤ فى فقرتها الثالثة نص على أن  
الذى يتقاعد فى هذه السن هم الموظفون المؤقتون والخدمة الخارجيون  
عن الهيئة ، والمادة الرابعة تقضى بعدم الاستقطاع من ما هيأت الموظفين  
والمستخدمين المعيّنين بموجب عقود تخولهم مزايا خصوصية فى صورة  
مكافأة والموظفين والمستخدمين المعيّنين بصفة وقتية أو الى أجل مسمى ،  
وبمقابلة هذين النصين يستخلص منها :

( ١ ) أن الموظفين بعقود الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع فى  
تطبيق حكم المادة الرابعة من قانون المعاشات هم الموظفون بعقود على  
وظائف دائمة لا على وظائف مؤقتة لأنه لا شبهة فى أن الموظفين بصفة وقتية  
ولأجل مسمى المستثنين أيضا من حكم الاستقطاع منهم من يعينون بعقود ،  
وقد قصد المشرع الى استثناء هؤلاء من الاستقطاع سواء كانوا معيّنين بعقود  
لم بغير عقود واعتبرهم دون غيرهم موظفين مؤقتين ، وبذلك لم يدخل فى  
عداد الموظفين المؤقتين فى هذا الصدد كل الموظفين المعيّنين بعقود سواء  
اكتوا معيّنين على وظائف دائمة أم على وظائف غير دائمة لأنه لو كان قد  
اتجه الى ذلك لنص بعد ذكر الموظفين بعقود بعبارة « وغيرهم من الموظفين  
المؤقتين » . وعلى مقتضى ما تقدم لا يدخل الموظفون المعينون بعقود على  
وظائف دائمة ضمن الموظفين المؤقتين الذين نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٤  
من قانون معاشات ١٩٠٩ على أنهم يتقاعدون فى سن الخامسة والستين  
لأنه ما دام قانون واحد قد انصاح نص من النصوص على أنه لا يعتبر الموظف  
بعقد « وهو للموظف بعقد على وظيفة دائمة » فى عداد الموظفين المؤقتين

==

فانه يجب التزام هذا المعنى في باقى النصوص والتسليم بان هذا الموظف المعين بعقد على وظيفة دائمة لا يدخل في عداد الموظفين المؤقتين الذين يتقاعدون في سن الخامسة والستين وفقا لحكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ سالف الذكر .

(ب) يؤكد النظر المتقدم ان قانون المعاشات وهو يعدد الموظفين الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع قد راعى في هذا التعداد ان كل حالة من الحالات التى استنفاه من ذلك الحكم ترد الى علة منطقية - فبالنسبة الى الموظف بعقد ( وهو كما قلنا الموظف بعقد على وظيفة دائمة ) ، فذكرت العلة بصراحة في قانون سنة ١٩٠٩ وهى اشتراط الموظف للاتحاق بالوظيفة ان يعامل معاملة خاصة ، قد تكون ارحب من المعاملة المترتبة على الاستقطاع ، فليست العلة في هذه الحالة هي ان الموظف لا يبقى في الخدمة للسنة التى يتقاعد فيها ويستحق عند بلوغها المكافأة أو المعاش لو خضع لنظام الاستقطاع وليست العلة هي عدم اخضاعه لنظام التأمين ، بل على العكس تصد من الاستثناء تحقيق العلة من الاستقطاع ولكن على صورة اخرى ، لما بالنسبة الى الموظف المعين بصفة وقتية كالمعين على اعتماد أو لأجل مسمى فان علة عدم الاستقطاع هنا هي ان الموظف يعين بصفة وقتية على اعتماد أو لأجل مسمى - ونرى الحاليتين - فانه لا يبقى في الخدمة لسنة التقاعد بما تنفنى معه علة من علل اخضاعه لنظام التأمين الذى يقتضى الاستقطاع من المرتب وهى التأمين على حياة وظيفة يضطلع فيها صاحبها بمهمل جسيم مدة طويلة يستهلك معها في سن اقل من السن التى يستهلك فيها من يضطلعون بأعباء وظائف اقل مسئولية بطبيعتها كالموظفين الخارجين عن الهيئة أو بأعباء جسيمة ولكن بصفة وقتية لا تبرر اخضاعه لنظام التأمين سالف الذكر .

(ج) انه لا يجوز عند تحديد معنى عبارة الموظفين المؤقتين عند تطبيق احكام التشريعات التقديرية وهى الواجبة التطبيق ، لا يجوز الرجوع في هذا التحديد الى احكام قانون نظام الموظفين الصادر في سنة ١٩٥١ ولا للبشروعات التى وضعت تمهيدا له اذ يبين من تتبع احكامها ، ان واضعيها قد لازتمهم الحرية عند تحديد من اعتبر موظفا مؤقتا ومن لا يعتبر والسلامة في تجنب هذا التمييز .

(د) التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى امر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها

وأعيانها لا بصفة نصية بالموظف ذاته كالنصيب أو عده ، فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القائمون بذكر وأهم قسم في العمل ، مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع ان تضعف قدرتهم على الانتاج في سن ادنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين لوظائف غير دائمة اذ لا يقتضى منهم القيام باعباء وظائفهم الا جهدا يسيرا بالقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التى يتقاعدون فيها ، كما انه اوجب الاستقطاع من ماهيات الموظفين الدائمين حيالة لهم فانشا نظاما للتأمين على حياتهم مراعى في ذلك أنهم يستهلكون في سن ادنى من السن التى يستهلك فيها غيرهم ، ولا يمكن ان يفهم التمييز بين هؤلاء الموظفين وغيرهم الا مرتبطا بهذه العلة وقائما عليها لانه لو قيل بأن العبرة في تحديد سن التقاعد هي بكون الموظف مثبثا أو غير ميثبث لا تنفت الحكمة عن هذا التمييز وانعدمت مبرراته ، اذ لا يختلف معيار الفترة على الاستمرار في العمل بعد سن معينة بحسب كون الموظف ميثبثا أو غير ميثبث ولا ارتباط بين الاستقطاع من المرتب وبين الانتاج في الوظيفة حتى يقال بأن الموظف الذى يتحصل هذا الاستقطاع هو الذى يتقاعد في سن الستين دون غيره .

٢ - ان التثبيت هو اثر من آثار دائمية هذه الوظيفة وليس ركنا من اركان هذه الدائمية لأن القانون يستوجب الاستقطاع من مرتب الموظف الدائم لينشا له نظاما للتأمين حيالة له ، فإذا لم يصبح هذا الاستقطاع من الموظف الدائم واجبا زال التثبيت وبقيت الدائمية التى هي وصف للوظيفة لا وصف للموظف الذى يشغل هذه الوظيفة — وإذا كان التثبيت واجبا بحكم المادة الثانية من قانون المعاشات سالف الذكر لكل موظف دائم فانه مما لا شك فيه ان هذا التلازم بين الأمرين كلن قائما في ذهن الشارع وهو يضع احكام هذين القانونين مما جعله يعبر أحيانا عن هذا الموظف بالموظف الدائم وأحيانا أخرى بالموظف الميثبث ، فإذا حصل بعد ذلك ان انقطع هذا التلازم فان الموظف يبقى مع ذلك دائما .

فإذا كان مجلس الوزراء في ١٦ من يناير سنة ١٩٢٥ قد أوقف تثبيت الموظفين الشاغلين لوظائف دائمة تخفيفا من أعباء الميزانية على أن يكون التعيين في الوظائف الخالية بصفة مؤقتة وبموجب عقود قابلة للتجديد ونقسا للشروط التى تضعها وزارة المالية فان كل ما ترتب على هذا القرار وهو انقطاع التلازم بين الدائمية والتثبيت فبقيت الدائمية منتجة لكل أثرها التى

### مثال من الوظائف المؤقتة :

#### وظائف الخبراء المحلفين :

إذا كانت العبرة في تحديد نوع الوظيفة هي بوصفها :الوارد في الميزانية دون نظر الى طبيعة الوظيفة ذاتها ، وما اذا كانت تؤدي بصفة دائمة او مؤقتة فانه يعني ان في هذا المقام ان تضرب مثلا على ان وظائف المؤقتة على ما تقدم ايضاحه بوظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم ، فهي وظائف مؤقتة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ولا يغير من ذلك استمرار ادراجها في الميزانية ، اذ ان تكييف دائمية الوظيفة ، انما يكون بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل في وزارة التجارة منذ صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ، من استقالة الموظفين الذين يعينون في وظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم من وظائفهم الأصلية . ثم ابرام عقود استخدام مؤقتة معهم طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر ١٩٥٢ استنادا الى المادة ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى الخاصة بالموظفين المؤقتين . وقد لوضحت الجمعية العمومية في نقابها رقم ٩٢ بتاريخ ٨ من سبتمبر ١٩٥٧ ان الخبراء المحلفين ومساعدتهم يعتبرون من الموظفين وتطبق في شأنهم احكام العقود الخاصة بهم ، ويتقاعدون عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولم يكن يسرى عليهم قانون التأمين والاعفار ولا قانون المعاشات الساري في ذلك الوقت .

رهبها عليها القانون ، والتي لا يجوز تعديلها بقرار من مجلس الوزراء ومنها التاديب والتقاعد ، فلا يجوز الا بقانون تعديل تلك الآثار بحيث يكون حرما مينا كل ما يرد بالعقد المبرمة مع هذه الطائفة من الموظفين مخالفا للاحكام المتقدمة ولا شك في ان مجلس الوزراء لم يقصد الا الى ذلك فانه بعد ان تضخمت المعاشات نتيجة لتطبيق قانون سنة ١٩٢٩ ، ووجد ان استمرار هذا التضخم من شأنه اختلال ميزانية الدولة لم يفكر مجلس الوزراء ان يفعل شيئا الا ان يجنب الدولة هذا الخطر الداهم دون ان يفكر اطلاقا في تعديل مراكز الموظفين الدائمين بالنسبة لتاديبهم وتقاعدهم وغير ذلك مما هو ملازم لتلك المراكز من احكام .

**هل يفرض من الحكم المتقدم أن يكون الموظف على درجة شخصية اذا كانت اوظيفته دائمة ؟**

رأينا فيها تقدم أن مناطق كيفية ترك الخدمة والسن التي يتم فيها ذلك الترتك متعلق بالوظيفة التي يشغلها الموظف ، وإن التمييز بين اسن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرد الى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وأعبائها وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتثبيت أو عدمه . فالمنطوق أن في تحديد سن التقاعد هو بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف والوصف الوارد لها في الميزانية . ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتفريق في حكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة بغض النظر عن درجته المالية ، فطية كانت أم شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من أن نظام الانذار ينطبق على أصحاب الدرجات الشخصية جيبا . ومعنى ذلك أن المشرع قصد التسوية في المعاملة بصفة عامة بين أصحاب الدرجات المؤقتة وأصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول لأن الحكمة من وضع نظم التأبين والانذار يخلف عن حكمة نظام التقاعد ، بهذا يقوم على أن الموظف الذي يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه في سن مبكرة عن يشغل وظيفة غير دائمة . بينا القصد من نظام الانذار هو تأبين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة . وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفي الدولة دون تفرقة بينهم على حين أن الحكمة من وضع نظم التقاعد تقتضى التفريق في الحكم بين موظفي الدولة من حيث الوظيفة التي يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحالتين ، من أجل ذلك فإن أصحاب الدرجات الشخصية ، شأنهم شأن غيرهم من موظفي الدولة نوى الدرجات الدائمة ، تتحدد السن التي يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التي يقومون بأعبائها فعلا ، فإن كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الواردة في الميزانية ، فأنهم كانوا يتقاعدون في سن الستين وإن كانت غير ذلك تقاعدوا في سن الخامسة والستين (١٠) .

---

(١٠) راجع غنوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى رقم ٢٨٦  
بالتاريخ ١٩٥٥/٧/٢٧ .

## عن تقاعد الموظفين الذين نقلوا من الدرجات الشخصية الى الدرجات الاصولية :

كان النقل من الدرجة الشخصية الى درجة من درجات الاقدمية المطلقة بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكرراً من قانون نظام موظفى الدولة امراً وجوبياً لا يمكن التجاوز عنه لما فى هذا التجاوز من مخدفة للقانون من شأنها ان تجعل ميزانية الدولة غير مطابقة لواقع الحال فيما لو استقبل عدد الدرجات الشخصية واستمر وجودها دون ان تسوى عن طريق نقل شاغليها من الموظفين الى درجات بالميزانية . كما ان موافقة الادارة على نزول المستخدم عن الترقية من الدرجات التاسعة الى الدرجة الثامنة او النقل من الدرجة الثامنة المؤقتة الى الدرجة الثامنة الدائمة يعتبر انتقلاً من شأنه ان يخل بما اوجبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى المادتين ٤٠ و ٤١ قصد به التحايل على حكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ انذى يوجب فصل الموظفين من الخدمة متى بلغوا سن الستين ، وذلك بالابقاء على وضعه السابق باعتباره مستخدماً مؤقتاً ، حتى يستمر فى الخدمة الى سن الخامسة والستين طبقاً لما تقضى به المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بالنسبة للمستخدمين المؤقتين . ولا جدال فى ان كل اتفاق على خلاف حكم اوجبه القانون يعتبر باطلا لمخالفته حكماً من الاحكام الامرة . ومن ثم فان نزول المستخدم عن ترقيته الى الدرجة التالية ونزله من درجة مؤقتة الى درجة دائمة يعتبر باطلا لمخالفته لاحكام اوجب اعمالها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، فضلاً عما فيه من تحايل على احكام قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فيما يتعلق بالسن القانونى لخروج الموظفين الدائمين من الخدمة . هذا الى ان الترقية من درجة الى درجة اعلى او النقل من درجة مؤقتة الى درجة دائمة لم يقصد به صالح الموظف وحده ، بل قصد به كذلك تحقيق مصلحة عامة ، الامر الذى لا يملك الموظف النزول عنه لما فى هذا النزول من مساس بمصلحة الادارة .

لكل هذا خلصت الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى بمجلس الدولة (١١) إلى أنه لا يجوز نزول المستخدمين الشاغلين للدرجات التاسعة والثالثة الوتئية والمقرر فصل أمثالهم من الخدمة فى سن الخامسة والستين طبقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ عن الترقية أو النقل إلى الدرجة الثالثة الدائمة التى يستحقونها بالتطبيق لأحكام المادتين ٤١ و ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملقى ولو ترتب على الترقية فصلهم من الخدمة فى سن الستين وفقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

### سن التقاعد بالنسبة لمشايخ الحارات :

من المبادئ المقررة أن الموظف العام هو الشخص الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تدبره الدولة أو أحد اشخاص اتقانون العلم . وشيخ الحارة يقوم بعمل دائم فى خدمة الدولة وله اختصاصات لا تقل أهميتها عن اختصاصات شيخ البلد بالنسبة للقري . وقد اعتبر قانون المعاشات الصادر فى سنة ١٩٠٩ مشايخ الحارات موظفين عموميين ، اذ نص فى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ على أن « يرقت المستخدمين المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » وقضى فى المادة ٣٣ منه بالآتى : « المستخدمين المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال المدرجون فى الجدول حرف ( ا ) الذين يرقتون بيقضى انقرة الثالثة من المادة ٢٤ يفصلون فى سن الخامسة والستين . » وادرج مشايخ الحارات ضمن المستخدمين الواردين فى الجدول (١) الملحق بهذا القانون . ومن ثم يعتبر مشايخ الحارات من الموظفين العموميين القائمين بعمل دائم فى خدمة مرفق عام وتنتهى خدمتهم بمجرد بلوغهم سن الخامسة والستين اعمالا لنص المادتين ١٤ و ٣٢ من قانون المعاشات الصادر سنة ١٩٠٩ (١٢) .

---

(١١) فى فتاواها رقم ٢٦٨ بتاريخ ١٦/٧/١٩٥٥ .

(١٢) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٩ بتاريخ ٢/٤/١٩٥٦ .



حتى كان يحال موظفو المجالس البلدية الى التقاعد في سن الستين ومتى  
كانوا يحالون في سن الخامسة والستين :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم  
المجالس انبلدية والقروية ، قد نصت على ان « يعين رئيس المجلس الموظفين  
والمستخدمين والعمال طبقا للاعتمادات التي وافق عليها المجلس في ميزانيته  
المعتدة ، وطبقا للشروط التي يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن  
علاوة على ذلك التاديب والترقية والنقل وترك الخدمة » واستنادا الى هذا  
التفويض التشريعي صدر في ٩ من يونية ١٩٤٥ قرار مجلس الوزراء بلائحة  
استخدام موظفي ومستخدمي وعمال المجالس البلدية قاضيا في مادته الاولى  
بان « تتبع بالنسبة لموظفي ومستخدمي وعمال المجالس البلدية والقروية  
جميع القواعد المقررة او التي ستقرر لموظفي ومستخدمي وعمال الحكومة  
فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والاجازات  
وبدل السفر وذلك بغير اخلال بالاحكام الخاصة الواردة في هذه اللائحة .  
وناصا في مادته الخامسة عشر على ان « تطبق لائحة صندوق التوفير  
الصادر بها القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٢٨ من اغسطس ١٩١٥ في جميع  
المجالس البلدية والقروية ، على ان تتبع بالنسبة للموظفين والمستخدمين  
غير المشتركين في صندوق التوفير احكام الفقرة الأخيرة من المادة ١٤  
من قانون المعاشات الصادر في ١٥ من ابريل ١٩٠٩ ، وفي هذه الحالة  
يكون مد يد الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة  
العمومية . » وقد عرفت من هذه السابعة عشرة الموظف الدائم بالمجالس البلدية  
بانه يعتبر كذلك « ... اذا كان يشغل وظيفة دائمة مدرجة في ميزانية  
المجلس ذات مرتب شهري ومن يجوز لهم الانتفاع بصندوق التوفير وذلك  
بعد تنقيته ، ويستثنى من ذلك المستخدمون الذين يشغلون وظائف المحصلين  
ومعاوني السلطات فاعلم يعتبرون مؤقتين » ونصت الفقرة الثالثة من  
المادة الثامنة من قرار ٢٨ من اغسطس ١٩٥٥ بلائحة صندوق توفير  
مستخدمي المجالس على حق المستخدم في « تصفية حصته في صندوق  
التوفير اذا ترك الخدمة عند الاحالة الى المعاش في سن الستين » وتصرح

الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بأن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيون عن هيئة العمال متى بلغوا الخلبسة والستين من سنهم ما لم يرخس لهم ننظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال إبقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين » .

ويستفاد من هذه النصوص المتقدمة أن مناط التعرف على فئة موظفى المجلس البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين هو اشتراك فى صندوق الادخار بعد تثبيتهم — المادة ١٧ سلفه الذكر — وهو اشتراك متصور على موظفى المجلس البلدية ومستخدميها الشاغلين لوظائف دائمة ، فالاشتراك فى صندوق التوفير بحسب النصوص السالفة يتلزم حتما مع دائمية الوظيفة التى يشغلها المشترك ، وهذا ما اكنته المادة الثانية من قرار الوزارى الصادر فى ٢٨ من أغسطس سنة ١٩١٥ بإنشاء صناديق توفير لمستخدمى المجلس المحلية وتنظيم مكلفاتهم عند تقاعدهم فقد جعلت الاشتراك فى الصندوق الزامياً بالنسبة لجميع المستخدمين الذين يدخلون فى خدمة المجلس مع استثناء العمال المؤقتين — أى المستخدمين المؤقتين — والخدمة انخارجين عن هيئة العمال والخدمة السائرة بتمية صندوق الادخار بالنسبة لموظفى تلك المجلس مقام نظام المعاشات بالنسبة لموظفى الحكومة .

وأنه وان كان الاكتفاء بالاشتراك فى صندوق التوفير لجعل تقاعد موظف المجلس البلدى رهيناً ببلوغه سن الستين ، لكن كان الاكتفاء بما ذكر مفهومياً فى ظل أحكام كانت تقصر هذا الاشتراك على طائفة من موظفى المجلس هم موظفوها الدائمون ، فإن هذا الأمر قد تبدل حتما بعد صدور القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفى المجلس البلدية ومجالس المديرية فقد نصت مادته الأولى على أن « ينشأ فى مصلحة صناديق التأمين والادخار الحكومية بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة فى ميزانيات المجلس ومجالس المديرية ولو كانوا معينين قبل العمل بهذا القانون وآخر للادخار يخصص إن لا يتمتع من هؤلاء

الموظفين بأنظمة المعاشات ، ولا تسرى لحكم هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » .

ويستلزم من هذا الحكم في ضوء الحجة التي قام عليها حسبما أوضحنا بمذكرته الإصلاحية أنه ليرد منه « تعميم نظام التقاعد على جميع موظفي المجالس المعنية على وظائف دائمة أو مؤقتة مخرجة بغير إرادتها وقصر الإذخار على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات لما لوحظ من أن موظفي هذه المجالس لا يعملون على وثيرة واحدة ، فهناك فريق مشترك في صناديق إدار خاصة تساهم فيها المجالس بنسبة معينة من الراتب إلى جانب الاشتراك الذي يقطع من مرتب المشترك ، وفريق آخر محروم من أي نظام يكفل طمأنينتهم على مستقبلهم ومستقبل ذويهم ، وفقد هذه العبارة أن ميزة الاشتراك في صندوق الإذخار يجوز أن يتمتع بها بعد العمل بالوقت رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ موظفو المجالس البلدية المعينون على وظائف مؤقتة باعتبارهم محرومين من نظام المعاش وحيال تعميم نظام الإذخار - بموجب القانون آنف الذكر - على من لا يتمتع بنظام المعاشات من موظفي المجالس البلدية سواء أكانوا معينين على وظائف دائمة أم مؤقتة ، يصبح الاشتراك في صندوق الإذخار غير ملازم مع دائمية الوظيفة التي يشغلها المشترك فيه ، وإذا ساغ القول بأن النصوص القديمة كانت تبغى تحقيق المساواة بين موظفي المجالس أو موظفي الحكومة ، وهو ما تنفيه أيضاً القوانين رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ حين كانت تخول الاشتراك في صندوق الإذخار لأصحاب الوظائف الدائمة من موظفي المجالس وتجري على غير المشتركين في هذا الصندوق أحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في ١٥ من أبريل ١٩٠٩ المتعلقة بالمستخدمين المؤقتين ، فإن مجرد الاشتراك في صندوق الإذخار يصبح غير مفيد من اقتضاء شرط دائمية الوظيفة في مقام تحديد سن الستين للائحة إلى المعاش .

هذا الذي تقدم هو ما سجلته المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦١٥ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧ من مايو ١٩٦٢ (١٣) . ويؤكد هذا الفهم

أن القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ لم يعرض صراحة للسنة التي يحال فيها موظفو المجالس البلدية الى التقاعد مما يتعين معه الرجوع الى القوانين واللوائح السابقة على صدوره التي نظمت لوضاع وشروط انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء الموظفين ، وفي ضمنها قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولائحة ٢٨ من أغسطس ١٩١٥ بإنشاء صناديق توفير لمستخدمي المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم ، ولائحة استخدام موظفي ومستخدمي وعمل المجالس البلدية والقروية الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٩ من يونيو ١٩٤٥ وكلها مضافرة على ربط احالة موظف المجلس البلدي الى التقاعد في سن الستين بكونه معيناً في وظيفة دائمة بميزانية هذا المجلس ومنتمياً بنظام الادخار ، وهو لم يكن يفيد من هذا النظام قبل العمل بالقانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ ألا اذا كان على وظيفة دائمة على ما سلف البيان (١٤) .

(١٤) راجع في هذا الصدد أيضاً حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٥٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١ من ١٠ رقم ٢٠٣ ص ١٨٧ وفي القضية رقم ٨٤٦١ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٥/٢/٧ من ١٠ رقم ٢١١ ص ٢٠٠ — وراجع أيضاً من ١١ رقم ٢٦٥ ص ٢٨٥ — هذا وقد كانت الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري قد ذهبت في فتاها رقم ٢١١ بتاريخ ١٨/٢/١٩٥٦ الى أن المستفيد من النصوص التي تحكم هذا الموضوع أن ميسل التفرقة بين موظفي البلدية الذين يحالون الى التقاعد في سن الستين ، وبين زملائهم الذين يحالون في سن الخامسة والستين هو الاشتراك في صندوق التوفير . ومن كان منهم مشتركاً في صندوق التوفير أحيل الى التقاعد في سن الستين ، ومن كان غير مشترك أحيل الى التقاعد في سن الخامسة والستين ولو كان معيناً على وظيفة دائمة في الميزانية ، وذلك مع مراعاة الحكم الوارد في المادة ١٧ من اللائحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء في ١٩/٧/١٩٤٥ في شأن المحصلين ومعاوني السلكة . وذهبت الجمعية العمومية في فتاها المذكورة الى انه لا محل للاعتراض بأن في ذلك تفرقة بين موظفي المجالس غير المشتركين في صندوق التوفير والمعينين على وظائف دائمة وبين أمثالهم من موظفي الحكومة المؤقتين المعينين على وظائف دائمة في الميزانية والذين استقر الرأي في شأنهم على أن من التقاعد بالنسبة اليهم تتحدد ببلوغ سن الستين لا الخامسة والستين . وهو ما اكده القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٢ في شأن بقاء الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة في الخدمة

### ٣ - المتقاعدون الذين تنقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم قبل السن

#### المذكورة :

لئن كان السن العاوى المقرر لانتهاء خدمة الموظفين المعاملين بالحكومة هو سن الستين ، ألا أنه قد تقتضى بعض الاعتبارات المتعلقة ببعض الوظائف وتنظيماتها أن تنقص السن المقررة للإحالة الى التقاعد عن الستين (١٥) . وتوجد امثلة كثيرة على ذلك فى أنظمة هيئة البوليس التى كان القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ بنظام هيئة البوليس يصفها فى ملحقه الأولى بأنها « هيئة مدنية نظامية » تابعة « لوزارة الداخلية » وهى تخضع كتاعدة عامة لأنظمة المعاش المقررة للموظفين المدنيين فى العولة . ونصت المادة ٩١ من القانون المذكور على أن تنتهى خدمة الضابط لأحد الأسباب الآتية :

١ - إذا بلغ من الستين . . . « على أنه تنتهى خدمة الضابط قبل هذه السن » إذا أمضى فى رتبة لواء ثلاث سنوات من تاريخ الترقية الى هذه

---

بعد من الستين — لا محل لهذا الاعتراض لأن معيار التفرقة بين موظف الحكومة المؤقت فى حكم الفترة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ وبين غيره هو طبيعة الوظيفة المعين عليها ، فإذا كان معيناً على وظيفة مؤقتة كانت سن التقاعد بالنسبة اليه هو بلوغه سن الخامسة والستين ، أما إذا كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية كانت سن التقاعد بالنسبة اليه بنوعه الستين . وهذا المعيار لا ينطبق على موظفى المجالس البلدية الذين وضعت لائحة استخدامهم معياراً آخر لتحديد سن التقاعد بالنسبة اليهم وهو الاشتراك أو عدم الاشتراك فى صندوق التوفير كما سبق البيان — س ٩ و ١٠ رقم ٧٧ ص ١٢٢ .

(١٥) كانت المادة ١٢ من قانون المعاشات العسكرية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ تستوجب حتماً الإحالة الى المعاش متى بلغ الضابط سن الخامسة والخمسين — راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٩٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧/٥/١٩٤٩ س ٢ رقم ٢٠٥ — كما كانت تنضى احكام قانون المعاشات العسكرية بموجب احالة الضابط الى المعاش اذا بلغ سنه ٥٢ عاماً وهو فى رتبة البكاشى — راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٣١٨ لسنة ١ ق بجلسة ١٠/١/١٩٤٨ س ٣ رقم ٥ ص ١٦ .

الرتبة ويجوز مدّها الى خمس سنوات بقرار من الوزير بعد اخذ رأى المجلس الأعلى للبوليس » ، ونصت المادة ٩٨ على أنّه « استثناء من أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية يسوى معاش الضابط عند الاحالة الى المعاش على لاسل المرتب الذى يتقاضاه فصلا أو يستحقه وفقاً لأحكام هذا القانون عند احالته الى المعاش . وتضم لمن تنتهى خدمته من اللواءات وفقاً لأحكام البند ٢ من المادة ٩١ فى حساب المعاش لو صندوق الانقراض المدة الباقية لبلوغه سن الستين بشرط ألا تجاوز سنتين » .

كما نصت المادة ١٠١ من القانون المذكور على أن « تكون خدمة الكونستبلات والصولات بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد . ولا يجوز تجديد مدة التطوع اذا كانت درجات التقارير السنوية السرية لكل منهم عن السنتين الأخيرتين أقل من أربعين فى المئة » .

ثم نصت المادة ١٠٣ بالنسبة للكونستبلات المتأخرين على أنّه « ... يرقى من يحل عليه الدور منهم الى رتبة بكباشى ويحال الى المعاش بمجرد ترقية الى هذه الرتبة على أن تضم له فى حساب المعاش لو صندوق الانقراض أو المكافأة المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بشرط ألا تجاوز سنتين ... » .

ونصت المادة ١١٣ على أن « تنتهى خدمة الكونستبل أو المولى لاحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين ... » .

ونصت المادة ١١٦ على أن « يكون تعيين ضباط الصف وعساكر الدرجة الاولى بطريق التطوع مدة خمس سنوات قابلة للتجديد من بين الأفراد الذين اتموا الخدمة الإلزامية بالبوليس أو بالقوات المسلحة ... » .

وكذلك كان الحال بالنسبة لرجال الخفر النظميين فقد نصت المادة ١٣٠ على أن « يكون تعيين مشايخ الخفراء ووكلائهم والخفراء النظميين بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد ... » .

وقد صدر في ٢١ من مارس ١٩٦٤ القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ الخاص  
بهيئة الشرطة ، وقد أحال في ديباجته الى قوانين المعاشات ( ٥ لسنة  
١٩٠٦ و ٢٧ لسنة ١٩٢٩ و ٣٦ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ )  
على انه نص في البند ٢ من المادة ٨٨ منه على انه يجوز أن تنتهى خدمة  
الضابط « اذا لمضى في رتبة لواء سنتين من تاريخ الترقية الى هذه الرتبة .  
ويجوز بد خدمته ثلاث سنوات بقرار من الوزير بعد اخذ رأى المجلس الأعلى  
للشرطة . وتنتهى بانتضاء هذه المدة حتى اذا رقى في خلالها الى درجة  
بألية أعلى .

وفي ٦ من يناير ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن  
تحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل  
والمصايد وحرس الجمارك ونص على أن « تنتهى خدمة المساعدین بمصلحة  
السواحل والمصايد وحرس الجمارك في سن السنتين ، كما تنتهى خدمة  
ضباط الصف والعساكر بها في سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ المذكور انه  
« ينص القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ على أن تنتهى خدمة المساعدین  
— الصولات — بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك في سن السنتين ،  
كما تنتهى خدمة ضباط الصف والجنود في سن الخامسة والخمسين .  
وبتاريخ ١٠ من فبراير ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بامداد  
لقانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة ومعالجة الدائمين وعمل به اعتباراً  
من اول مايو ١٩٦٠ ، ويقتضى هذا القانون أصبحت سن انتهاء الخدمة  
سنتين سنة ، وكما كان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه يصرى  
على المساعدین وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل والمصايد  
وحرس الجمارك ، فقد أصبحت سن انتهاء الخدمة بالنسبة اليهم سنتين سنة .  
ونظراً لطبيعة عمل هؤلاء الأفراد فان الأمر يقتضى تحديد سن انتهاء الخدمة  
بالنسبة الى المساعدین بستين سنة وبالنسبة الى ضباط الصف والعساكر  
بخمسين وخمسين سنة ~ لذلك رؤى اصدار القانون المذكور .

كما صدر في ٦ من يناير ١٩٦٤ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ بتحديد من الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بسلح الحدود ونص على أن « تنتهى خدمة المساعدين بسلح الحدود في سن الستين ، كما تنتهى خدمة ضباط الصف والعساكر به في سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون ٢٧ لسنة ١٩٦٤ المذكورة ، صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات المدنية المعدل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ ورقم ١٣ لسنة ١٩٦٣ ، ونص في المادة ١٤ فقرة ٣ على أن يرتفع المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين منهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز بأي حال من الأحوال إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة . ولما كان المساعدون بمصلحة السواحل والمسايد وحرس الجبارك وسلح الحدود والحراس والمساعدون بمصلحة السجون وضباط الصف والعساكر والمسجلات بهذه الجهات من المستخدمين الخارجين من الهيئة الذين يسرى عليهم النص المتقدم فلا تنتهى خدمتهم الا في سن الخامسة والستين . ولما كلفت المصلحة العامة بتقضى عدم إبقاء هؤلاء في الخدمة بعد سن الخامسة والخمسين بالنسبة الى ضباط الصف والعساكر والمسجلات بالجهات المتقدمة لما تقتضيه طبيعة أعمالهم من جهد ومشقة لا يتحملها من جاوز هذه السن ولا إبقاء الباقين بعد سن الستين نظرا لما تتطلبه أعمالهم من مجهود يفنى يشق على من تعداها . لذلك صدر القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ بإضافة مادة ١٤ مكررا الى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ونص فيه على أن تكون سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المساعدين بمصلحة السواحل والمسايد وحرس الجبارك وسلح الحدود والحراس المساعدين بمصلحة السجون هي سن الستين وتكون سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر والمسجلات في هذه الجهات في سن الخامسة والخمسين . وحيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ ، وانتهى مجلس الدولة — اللجنة الثالثة للفتوى والتشريع بجلسته ٢٨ من نوفمبر ١٩٦٠ وإدارة الفتوى والتشريع



لوزارة الخزانة بمجلس الدولة والادارة القانونية بالهيئة العامة للتعليم والمعاملات الى الامتداد بأن المادة ١٤ مكرراً من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الصادر بها القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ قد نصت بالنسبة الى ما يتعارض من احكامها مع القانونين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم يلتزم على سلاح الحدود ان ينفذ احكام هذين القانونين على افراده خاصة في شأن حد من انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح وهي من السنين . ولما كتبت الحكة التشريعية التي توخاها المشرع عند اصدار القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ والتي تحدد بوقفها من انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود بالخدمة والخمسين وهي عدم ملامعة سن الكبر من هذا القدر لطبيعة الاعمال المطلوبة بهم بما تتطلبه وتتضمنه من جهد ومشقة . وهذه الحكة لم تكن محل الاعتبار عند اصدار القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بالنسبة لهذه الفئات ، ولقد أثار الموقف تان الامر قد تطلب الموافقة على استصدار قانون يحدد من انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح في سن الخمسة والخمسين - خلاصة وان مصلحة السواحل والمسايد وحرس الجبل قد استصدرت القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ بتحديد انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بها في سن الخمسة والخمسين وانتهاء خدمة المساعدين في سن السنين .

هذه ابللة على حالات تنهى فيها خدمة الموظف العامل بخدمة الدولة بالاحالة الى التقاعد في سن لدنى من سن السنين وهي السن الاعلى للاحالة الى التقاعد كما رأينا .

٤ - العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف والعلما  
الموظفون والعلما المدرسون بالآزهر والمعاهد الدينية الطبية الاسلامية  
ووعاظ مصلحة المسجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون .

عن العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف :

كتبت المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاملات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات ( م - ١ - ج ٦ )

الميزانيات المستقلة تجرى على جواز بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف الى سن الخمسة والستين استثناء من الأصل العام في ذلك القانون ، وهو انتهاء الخدمة في سن الستين ، بحيث يقعون في الخدمة الى الخامسة والستين .

وقد ثلر البحث حول ما اذا كان جريان هذه المسألة بعبارة « يجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » يسوغ القول بان المشرع جعل لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الخصوص ، تترخص بمقتضاها في الأمر بمنحه أو تمنحه حسبما ترى .

وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري (١٦) الى أن جريان عبارة النص المذكور على النحو المتقدم يؤدها في مستقره الذي تنفيها الشارع هو الإبقاء على هذه الطائفة من الموظفين في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وذلك استثناء من القاعدة العامة التي توردتها في صدر المسألة ، شأنها في ذلك شأن العلماء والمدرسين والطلبة الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ، إذ تقضى لائحة تقاعدهم المصحلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بأن مدة خدمتهم تنتهي في سن الخامسة والستين . وقد قصد المشرع في القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ الى مساواة العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بهؤلاء في هذا المجال ، وهو ما انصحت منه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ إذ يجري نصها على الوجه الآتي : حدد « المشرع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتظمين بلحكمة... وقد أورد المشروع استثناء من القاعدة المتقدمة ، الأول ... والثاني خاص بالعلماء المدرسين والطلبة الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية حيث رخص أيضاً في حساب مدة الخدمة التي يقضونها بعد سن الستين ، وحتى بلوغهم سن الخامسة والستين في المعاش ، وذلك انساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من

(١٦) في حكمها الصادر في القضية رقم ١٠١٣ لسنة ١٠ ق بجلصة ١٩٦٠/١/١٥ س ١٤ رقم ١١٤ ض ٢٠١ .

انتهاء خدمتهم في سن الخامسة والخمسين . كما روعي تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف « . »

واستطردت محكمة القضاء الإداري إلى أن أعمال النص على ضوء المذكرة الإيضاحية تاطح الدلالة في أن خدمة العلماء بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف وهم المشبهون بعلماء الأزهر ، لا تنتهي بمجرد بلوغهم سن الستين كسائر الموظفين ، لما ورد في شأنهم من استثناء على الأصل العام مقدر بغيره ، ومطبق في مجاله لحكمة استهدفها الشارع ، وقصد بها التسوية في المعاملة بين هؤلاء وهؤلاء من ذوي المؤهلات الواحدة ، وأعمالا لتكافؤ الفرص بين طائفتين لا يرى التفرقة بينهما في مجال إنهاء خدمتهما إلا في سن معينة ، ومقتضى هذه المساواة بداهة أن يكون بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وهم بهذه المثابة يبقون أصلا في الخدمة حتى هذه السن ، ما لم ترجهة الإدارة أعمالا للصالح العام بما يحدها إلى إنهاء خدمة أحدهم قبل بلوغه هذه السن . وبالتالي ليس ثمة ما يشفع لجهة الإدارة في التفرع بأن النص قد ورد بصيغة الجواز ، وأن لها سلطة تقديرية ترخص بمقتضاها في الأمر .

كما رأت محكمة القضاء الإداري أن بما يؤكد ذلك أن المشرع قد ائرد في النص لفظ « بقاء » تعبيراً عن إرادته ، واستهدافاً لما عناه من حكم ، دون أن يستعمل لفظ « بقاء » وثبة غارق بين اللقظين ، فالأول مشتق من الفعل اللازم حيث يكون أثره مستبداً من نفسه مباشرة ، والثاني مشتق من الفعل المتعدي حيث يكون أثره متوقفاً على إرادة الغير ، وشقان بين مؤدى كل منهما ، فبينما التعبير باللفظ الأول يفيد أن البقاء هو استمرار لحالة قائمة فعلا دون حاجة إلى تدخل جهة الإدارة أعمالا لرخستها في سبيل الإبقاء ، وهي وحدها التي تملكه وإن ساغ القول بأن لفظ ( يجوز ) منصرف إلى مطلق الترخيص فإن في ورود لفظ « بقاء » تالياً للفظ يجوز ، قيد على هذا الإطلاق ، ومن ثم فإن صياغة التشريع قد قصد بها أن بقاء العلماء جائز على خلاف القاعدة العامة ، ومقتضى ذلك ولازمة أن تلك الطائفة من العلماء وهم العلماء

الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف يعقون في الخدمة حتى من الخامسة والستين ، وإنهم يستندون هذا الحق من الأثر الحال المباشر لنص القانون دون حاجة الى اعمال ارادة الادارة .

وقد ليدت المحكمة الادارية العليا هذا الرأي أيضاً في حكمها الصادر في القضية رقم ٨٥٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢/٦/١٩٦٥ واستندت في ذلك الى انه واضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ أنه الذكر في ضوء ما جاءت به مذكرته الايضاحية من تفسير أن واضح التشريع قد حدد استثناء من الاسل العام السن التي يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم في ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون الى المعاش في هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم محلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ فلا يقبل إذن بعد أن سوى القانون في المعاملة بين الطائفتين وطبق عليهما ذات الحكم أن يفسر النص بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بخزيمة أن الأمر في ذلك — مع أنه بطبيعته ما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازي للادارة تبقى منهم من ترى إبقائه في الخدمة وتخرج منها بعد من الستين من ترى إخراجها (١٧) .

(١٧) وقد قضت المحكمة الادارية العليا في حكمها هذا بأحقية المدعى الذي أحيل الى المعاش في سن الستين في حين أنه يستحق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين على نحو ما تقدم ايضاحه — قضت بأحقية في التعويض عن الأضرار التي حلفت به نتيجة أحالته المبكرة الى المعاش ، وفي حكم لمحكمة القضاء الإداري صادر في القضية رقم ٧٩٦ لسنة ١٤ بجلسة ٢٩/٣/١٩٦٢ ذهبت الى أنه متى كان بقاء هؤلاء العلماء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ليس مرهونا بسلطة جهة الادارة التقديرية ، وكانت جهة الادارة قد استندت الى المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ في إعادة أحد العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بعد أن كانت قد فصلته خطأ لبلوغه سن الستين فإن قرار إعادة هذا هو في حقيقته قرار بسحب قرار الفصل ومن شأن ذلك أن يعتبر المراكز القانونية لذلك الموظف قبل الفصل قائما مستمرا ومن الآثار المترتبة على ذلك استحقاقه

ولقد انتهى المشرع الخلف الذى ثلر حول بقاء العلماء والموظفين بمراقبة الشؤون الدينية فى وزارة الاوقاف الى سن الخليفة والسنة ، فنص صراحة فى المادة ١٩ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتعيين والمعاشات لموظفى الدولة الذى حل محل القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على بقائهم الى هذا السن كما سوى بينهم وبين العلماء المدرسين بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية الذين لا يحالون الى المعاش الا عند بلوغهم سن الخليفة والسنة حتى تتحقق المساواة بين الطائفتين (١٨) .

### عن سن احالة العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد العلمية :

كان البند الاول من المادة الاولى من الامر الملكى رقم ٢١ لسنة ١٩٢١ الصادر فى ١٠ من مارس ١٩٢١ بالتصديق على لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء والموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية يقضى بأن يحال الى التقاعد من العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية من بلغ من العمر سبعين سنة شمسية .

لرأبته من المدة الواقعة بين القرار المسحوب والقرار الساحب ، واستطردت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور الى انه لما كان المركز القانونى العام فى مجال الوظيفة من النظام العام الادارى فابن هو نشأ فلا تملك جهة الادارة أن تقوضه كما لا تملك المسلوقة فى شأنه - لما كان ذلك فانه اذا كانت الوزارة قد اعادت المدعى المذكور الى الخدمة استنادا الى الحكم الوارد فى المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ نهى لا تلك والحالة هذه أن تعلق اصدار القرار التنفيذى على تنازل المدعى عن دعواه وعدم مطالبته برأبته مدة الفصل ، فاذا حدث هذا التنازل وقع باطلا ولا يعتد به فى ضوء هذا النظر ، فضلا عن أن هذا التنازل باطل من جانب آخر لأن ملابساته تكشف عن الاكراه الذى شلب رضاء المدعى ، راجع فى هذا الشأن أيضا حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق بجلاسة ١٩٦٢/١/١ .

(١٨) راجع فى هذا الصدد حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق سالف الاشارة اليه ، وحكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٠ لسنة ١٩٦٧/٦/٣ بجلاسة ١٩٦٧/٦/٣ .

ثم صدر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر بأن يحال إلى التقاعد من الموظفين المذكورين من بلغ سن الخامسة والستين (١٩) . نفس في مادته الأولى على أن « يستبدل بالبند أولا من المادة الأولى من لائحة التقاعد المشار إليها النص الآتي :  
أولا : من بلغ سن الخامسة والستين ميلادية » ( راجع النشرة التشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ١٣٩ و ١٤٠ ) وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ على أنه « فيما عدا ما نص عليه البند أولا من المادة الأولى من لائحة التقاعد المشار إليها تسرى أحكام قوانين المعاشات الخاصة بموظفي الدولة على علماء الأزهر وموظفيه من العلماء متى طلبوا ذلك خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون على أن يعفى من يطلب منهم ذلك من أداء الفرق بين ما استقطع منه للمعاش عن الدة السابقة وما تنقض به أحكام قوانين المعاشات بالنسبة إلى الاستقطاع » .

#### عن سن التقاعد بالنسبة لأعضاء هيئة كبار العلماء :

جمل القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ بأعادة تنظيم الجامع الأزهر (٢٠) انتهاء مدة العضوية في جماعة كبار العلماء عند بلوغ العضو سن الخامسة والستين . وما كان دوام عضوية هيئة كبار العلماء مدى الحياة متى كانوا قادرين على العمل كما كان الحال قبل صدور القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ حقا مكتسبا لهم اذ من حق الحكومة أن تمسحل مدة هذه العضوية أو تنهيها متى وجدت أن الصالح العام يقتضى ذلك سواء أكانوا موظفين لم أعضاء هيئة مستقلة كالمجمع اللغوى مثلا (٢١) ..

(١٩) حكم محكمة القضاء الإدارى في القضية رقم ١٤٠٠٦ سنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٦/٤/٢٥ ص ١٠ رقم ٣٢٤ ص ٣١٢ .  
(٢٠) نشرة تشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ٥ وما بعدها .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى في القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٧/٦/٤ ص ١١ رقم ٢٢٠ ص ٥٠١ ، وقد جرى نص المادة

### عن أئمة المساجد وخطبتها ومقرسيها بوزارة الأوقاف :

كانت القاعدة التنظيمية العامة المقررة التي كان يجري العمل عليها بوزارة الأوقاف هي ألا يحال خطباء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف إلى المعاش في سن معينة ، وإنما يظلون في وظائفهم ما دأبوا قادرين على عملهم ، ولولا أن الوزارة المذكورة رأت أن تحيلهم إلى المعاش في سن السبعين لمؤونة بما أتبع في شأن وعاط الأهر ، واستندت في ذلك إلى أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٢ من نوفمبر ١٩٤٤ في شأن اتصاف علماء المساجد اشترط لامكان اتصافهم أن تتوافر فيهم شروط التوظيف بالأهر والمعاهد الدينية ، وأن يكونوا منتظمين لأعمال وظائفهم ، فاستتجت الوزارة من ذلك أن مساواة هؤلاء بأولئك تقتضي كذلك مساواتهم بهم في سن الإحالة إلى المعاش في حين أن الصلابة المشار إليها التي استتجت منها بوزارة الأوقاف ما تقسم قد وردت في مذكرة اللجنة المالية المرفوعة إلى

١٠. من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ بإعادة تنظيم الجاه الأهر مجلساً بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بالآتي : « يشترط فيمن يمين عضواً في ( جماعة كبار العلماء ) أولاً : ألا تقل سنه عن خمس وأربعين سنة شمسية ولا تزيد على خمس وستين . ويسرى هذا الشرط على أعضاء جماعة كبار العلماء وقت العمل بهذا القانون ويعتبر من جاوز السن المقررة معنى من عمله متى الجماعة المذكورة « . . . » . وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها آنف الذكر في القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق أن اعتبار من جاوز السن المقررة معنى من عمله في الجماعة المذكورة كان يقع ولم ينص على ذلك صراحة وما ذلك النص إلا تريد لما يجب أن يسرى عليه تطبيق القانون . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ آنف الذكر أنه « رأى أن يحدد سن عضو الجماعة بحيث لا يقل عن الخامسة والأربعين ولا يزيد على الخامسة والستين وهي الفترة التي يتكامل في بدايتها نشاط الإنسان ثم يتدرج نضوجه خلالها حتى يبلغ غايته فإذا بلغ هذه الغاية وجب أن يدع مكانه لغيره من هم أحدث سناً وأعظم نمياً من الصحة والعافية حتى تتعاون بذلك الأجيال . ولا شك في أن عضو جماعة كبار العلماء حتى بلوغه هذا السن وتناحده عن العمل الرسمي خليق بأن يد تلاميذه بما اجتبع لديه من علم وما توافر من تجربة » .

مجلس الوزراء في خصوص معين هو انصاف علماء المساجد ولثمتها بوزارة الأوقاف على نسق انصاف سائر موظفي الحكومة فلا يجوز اعمالها الا في الخصوصي الذي وردت فيه بالذات وهو انصاف علماء المساجد على مقتضى قرار مجلس الوزراء الأسبق الصادر في ٣٠ من يناير ١٩٤٤ في شأن الانصاف ، ذلك لأن مجلس الوزراء حين لقر مخكرة اللجنة المالية في الخصوص المذكور لم يقصد تعديل أنظمة التوظيف بالنسبة الى علماء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف بحيث تجرى في حقهم أنظمة التوظيف الخاصة بوعظ الأئمة والمآهد العينية . على أنه من غير الجائز قانوناً ان يتم تعديل نظام التوظيف في وزارة الأوقاف على الوجه الذي كانت قد ذهبت اليه الوزارة ، إذ أن مجلس الأوقاف الأعلى له في شئون موظفي هذه الوزارة سلطة مجلس الوزراء . وهذا يؤكد أن مجلس الوزراء لم يكن يقصد أي تعديل في نظام التوظيف — وإنما قصد الى وضع شرط في خصوص معين هو استحقاق الانصاف وكانت له سلطة قانوناً في ذلك باعتباره تنظيها لتوزيع المبلغ الذي قرر منحه لانصاف موظفي الأوقاف ومن ثم يستحق خطباء المساجد ولثمتها البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دأبوا قادين على عملهم (٢٢) .

وفي ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص في المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفي الدولة المدنيين غير المتبئين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية .٠٠٠ كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصص للموظفين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات الباب الثالث المقسمة الى درجات في الميزانيات المستقلة وهي ميزانية الجامعات وميزانية الجليل الأزهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة

---

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١١ لسنة ٢ ق. بجلصة ١٩٥١/١/٢٤ س ٥ رقم ١٠٩ ص ١٧١ وفي القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلصة ١٩٥٧/٦/١٤ س ١١ رقم ٢٤٦ ص ٥٦٥ .



الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديرية . . . ونصت المادة ١٧ منه على أنه : مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء . ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين .

ويتضح من مطالعة هذا القانون أن منطاط الامتدادة من احكله ان يكون الموظف مربوط مرتبه على وظيفة دائمة ومؤقتة او على درجات شخصية يخصهم بها على وظائف خارج الهيئة او على اعتدادات الباب الثالث المقسة الى درجات وان يكون موجوداً فى الخدمة وقت صدوره وان كان قد جاوز وقتذاك السن المحددة فى المادة ١٧ للحالة الى المعاش . . ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الأوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة او المؤقتة او من وظائف خارج الهيئة وانها هى وظائف ذات مربوط ثابت على غير درجة . ومن ثم لا تسرى احكام القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على شاغلى تلك الوظائف ولا ينفذون منه ويماعلون من حيث انتهاء مدة الخدمة بالقواعد السابقة التى تنقضى ببقائهم فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم تمكنهم من أداء عملهم . ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء شاغل وظيفة شيخ مسجد فى وظيفته مدى الحياة — نقله مثلاً من وظيفة امام وخطيب مسجد محمد بك المديولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك لأنه وقد ثبت له الحق فى المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معالئلته طبقاً لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظام آخر يغير هذا النظام بل العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة فى هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة الترشيع لوظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها بالمذكرة على وجه التحديد يبقون فى وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك

أيضاً ما ورد بالمذكرة انه عند وفاة شيخ مسجد السيدة نفيسة — وكان من غير العلماء — عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعي — وهو من غير العلماء عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — اى ان من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الأبناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين او اى شرط آخر . وهذا وضع ليس له مثيل فى الوظائف الحكومية ولا يفتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يقطع بأن هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للأوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين واللوائح ، يؤيد ذلك أيضاً ما جاء بالمذكرة آتفة الذكر التى رفعها تسم المساجد الى السيد السكرتير العام للوزارة فى ١٧ من فبراير ١٩٥٧ بمناسبة فصل ائمة المساجد وتنظيمه من ذلك الفصل فقد جاء بها انه قد ظلم ظلماً بيناً « فلا هو أبقى فى عمله الحالى بلبقى له من العمر ولا هو عومل كزملائه فى الترفيات واستحق المعاش » مما يستتاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد السبع والأئمة وخطباء المساجد ومدرسيتها فى وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به فى الوزارة طبقاً لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والأوامر السابقة حسبما سلف تفصيله (٣٣) .

ولم تكن احكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية تسرى على ائمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبائها ومدرسيتها تلك الاحكام التى تضمنت حالة الموظف او المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ، ورفعت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين . وكان مفاد ذلك عدم وجود سن معينة لانتهاى خدمة الطائفة المذكورة وكان هذا ما جرت عليه وزارة الأوقاف من ابقاء هذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم .

---

(٣٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٦٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١/٢٦ من ٥ رقم ٦٥ من ٥٩٩ فى القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ من ٦ رقم ٥٥٥ من ٤١٣ .

وفى أول أبريل ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير ١٩٢٨ .  
ثم أصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ فى ١٥ أبريل ١٩٢٨ متضمناً أحكام اللائحة المذكورة وكان واضحاً من اللائحة والمنشور أن ليس ثمة معينة تنتهى عندها خدمة الإمام أو الخطيب وانما تنتهى خدمته بوفاته أو لمجزه عن أداء عمله .

وفى ١٦ من مايو ١٩٥١ أصدر المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذى يفصل فيه أئمة المساجد وعلمائها وخطبائها ومدرسوها الذين يعينون على درجات بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين ، وبشأن مقدار المكافأة التى تمنح عند الفصل وشروط منحها ، وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يلى :

(١) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغهم السن فى الخامسة والستين .

(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة وورثتهم ، ونص فى البند الثالث من القرار المشار اليه على أن الأئمة والعلماء والخطباء والمترشحين الحاليين تسرى عليهم القواعد التى نص عليها فى البند أولاً اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم اياها ، ومن لم يعط منهم هذا الإقرار الكتابى يستمر فى معاملته بالنسبة للمكافأة طبقاً لأحكام لائحة النذور الصادرة فى ٢٥ من أبريل ١٩٢٨ .

وفى ٨ من ديسمبر ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين ، ولم يشمل هذا القانون موظفى وزارة الأوقاف ، وانما صدر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ وقد نص فى مادته الأولى على أنه : « تنشأ فى مصلحة صناديق التأمين والإخلاء بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من ميزانية وزارة الأوقاف — الإدارة العامة والأوقاف الخيرية والأوقاف الحرميين الشريفين

والاوقاف الأهلية - ولو كانوا ممينين قبل الحل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للاختار يخصص لغير المئتين من هؤلاء الموظفين ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » وقد جاء بالمذكورة الإيضاحية لذلك القانون عن صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة أنه « نظراً لما تبين من دراسة حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها اجازت لهم الأنظمة المالية أن يستمروا في الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التأمين والاختار ، فقد نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة في ذلك الوقت من نوى الأعمار من هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن التقاعد المقررة قانوناً ، وفلك مما لم يقرر مجلس الاوقاف الأعلى حرمانهم من الاشتراك في هذين الصندوقين طبقاً للمادة ٢٨ منه (٢٤) .

(٢٤) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ س ٦ رقم ٥٥ س ١٣ واستطردت المحكمة الإدارية العليا في حكمها المذكور الى أنه لما كان المدعى - قبل تعيينه شيخاً لمسجد السلطان الحنفى من طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فانه يعمل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تقتضى ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم الا اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو ١٩٥١ على ما سلك تفصيله فيما تقدم . ولما كان المدعى لم يعط اقراراً كتابياً بقبوله المعاملة بأحكام القرار سلف الذكر . ومن ثم من حقه البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من أداء عمله .

ومن الاستثناءات على قاعدة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين في الاقليم السوري استثناء خاص بالمئتين وأئمة الفتوى والدرسين . فلقد حدد المرسوم التشريعي رقم ٧٠ بتاريخ ١٩٤٧/٦/٣٠ دائرة الفتوى والتعليم الدينى في الاقليم السوري متضمنة تعريف المهمة وتحديد الصلاحيات وتوزيعها وتحديد الشروط الخاصة في انتقاء الموظفين ومدد وظائف المختين وأئمة =

= الفتوى والمدرسين في كل محافظة من محافظات الاقليم ثم صدر المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ المتضمن احكام نظام التقاعد للموظفين المدنيين والعسكريين ناصاً في مادته الثانية عشرة على وجوب احالة الموظف على التقاعد حين اكماله الحد الأقصى للسنة وهو ستون سنة أو الحد الأقصى للخدمة الفعلية وهو اربعون سنة من الخدمة الفعلية المؤداة بعد بلوغ الثامنة عشرة من سن المصير — ولكنه استثنى من ذلك المفتين ولما جاء الفتوى والمدرسين فنص في مادته الثالثة عشر على انه « خلافاً لأحكام المادة السابقة تعتبر خدمة المفتين ولما جاء الفتوى والمدرسين ممتدة حكمها بدون حد ما لم يصدر مرسوم أو قرار بإنهاء خدمتهم وتصنيفه حقوقهم التقاعدية بعد بلوغهم الحد الأقصى للسنة أو الخدمة ، وظل العمل جارياً بهذا النص وظل المفتون والمدرسون ولما جاء الفتوى تلقين على رأس وظائفهم استناداً اليه .

ثم صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتأمين والمعاشات لوظفي الدولة المدنية ونص في المادة التاسعة من قانون اصداره انه مع عدم الاخلال بأحكام المادة ٣ من القانون المرافق يكون للموظفين المعاملين بأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الموجودين في الخدمة عند العمل بهذا القانون انتفاع بنظام المعاشات المقرر بمقتضى القانون المرافق بشرط أن يطلبوا معاملتهم بأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به وتسرى عليهم أحكام هذا القانون من تاريخ البدء بإدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة المنصوص عليها في المادة ١٢ من هذا القانون « كما نص في المادة العاشرة منه على أن يؤدي الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٨ ( الذين لم يقبلوا المعاملة بأحكام القانون المرافق التابعين والمعاشات في الاقليم السوري ؛ اشتراكاً شهرياً ... وتستمر معاملة هؤلاء الموظفين طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي المشار اليه ..

كما نص في المادة التاسعة عشرة على أن « تنتهي خدمة الموظفين التمتعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقاءهم في الخدمة بعد السن المذكورة ».

٢ — العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف والطلبة المدرسون بالأزهر والمعاهد العلمية الإسلامية في الاقليم المصري — ولا يجوز

• • • • •

= فى جميع الأحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين فى  
الخدمة بعد سن الخامسة والستين .» .

وواضح من هذه النصوص أن المادة ١٩ من قانون التاهيل والعائلات  
لموظفى الدولة المعنيين الصادر به القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، لا تسرى  
إلا على من يختار الانتفاع بإحكامه وفقاً لما جاء فى المادة التاسعة من  
قانون الإصدار ويحال المفتون ولهيئة الفتوى والمدرسون الذين تجاوزوا  
الستين من عمرهم ويختارون الانتفاع به اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه  
عليهم أى من تاريخ البدء بدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة ،  
وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة التاسعة من القانون رقم ٣٦ المذكور ،  
أما الذين لا يختارون هذا القانون فتسرى عليهم أحكام المرسوم التشريعى  
رقم ٣٤ ، ومن ثم لا يحالون إلى المعاش إلا طبقاً لأحكام هذا المرسوم .  
ولما كان القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ قد استبدل البند ٢ من المادة ١٧  
من القانون رقم ٣٦ المشار إليه فأصبح نصها كالآتى :

١ — العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء  
الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية فى  
الأقاليم المصرية ، وكذلك المفتون والمدرسون الداخلون فى ملك دائرة الفتوى  
والتدريس الدينى الصادر به المرسوم التشريعى رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٧ —  
ولا يجوز فى جميع الأحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين  
فى الخدمة بعد سن الخامسة والستين ، وبذلك يكون المشرع قد أراد أن  
يسوى فى المعاملة بين العلماء الموظفين والعلماء المدرسين فى الأقاليم المصرية  
وبين المفتين والمدرسين الداخلين فى ملك دائرة الفتوى والتدريس الدينى  
فى الأقاليم السورية من حيث استئناؤهم من انتهاء الخدمة عند بلوغ سن  
الستين ، فقد كان من مقتضى النصوص الواردة فى القانون رقم ٣٦  
لسنة ١٩٦٠ السالفة البيان ، أن يحال المفتون ولهيئة الفتوى والمدرسون  
فى الأقاليم السورية الذين تجاوزوا الستين من عمرهم واختاروا الانتفاع بهذا  
القانون اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم طبقاً للمادة التاسعة منه كما  
يحال كل من يمين مجدداً فى الوظائف المذكورة بعد صدور ذلك القانون  
إلى المعاش حتّى عند بلوغه سن الستين طبقاً للمادة ١٩ منه " فسوى  
المشرع بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه فى المراكز القانونية بين  
نوى الوظائف المتشابهة فى الأقاليم من حيث الإحالة إلى التقاعد . أما أولئك

كما نصت المادة ٧٥ من القرار الجمهوري رقم ٣٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على ان تنتهى خدمة العامل (٢٥) بأحد الأسباب الآتية :

١ — بلوغ الستين ، ويستثنى من ذلك :

( أ ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم إحد أخرى فيسترون الى نهلية هذه المدد .

( ب ) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لمن تزيد على الستين ، وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيسترون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة اذا كانوا قد جاوزوا الستين .  
وتنص المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية على ان « يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين ، متى كان قادراً على أدائه ، اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق في المعاش ، ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديسمبر ١٩٧٦ » .

المفتون وإفاء الفتوى والمدرسون القانونيون بوظائفهم حين صدور القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ولم تنقضى بعد مدة سنة الاختيار المبينة في المادة التاسعة من قانون الإصدار — لأن هذا القانون قد عمل به في أقطاب الجمهورية من أول آذار ( مارس ) سنة ١٩٦٠ فإنه لا ينطبق عليهم أحكامه ويظلون خاضعين لأحكام المرسوم التشريعي رقم ٢٤ ما لم يطلبوا معاملتهم بأحكام ذلك القانون بصورة رسمية . لأن المادة التاسعة المشار إليها لم يتناولها المشرع بأي تعديل ولا تزال سارية المفعول .

راجع لجنة القسم الاستشاري للفتوى والتشريع بالأقاليم الشمالية .  
إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الأوقاف ، فتوى رقم ٧ في ٢٢ من أيار ( مايو ) سنة ١٩٦٠ س ١٤ ، ٨٠/٥٤/١٥ .

( ٢٥ ) بالمؤسست العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

ومفاد هذا النص أنه يحق للعامل ( المؤمن عليه ) أن يستمر في العمل لو أن يلتحق بعمل جديد ، بعد بلوغه سن الستين ، بشرط أن يكون قادراً على أداء العمل ، وأن يكون من شأن استمراره في العمل أو التناح به عمل جديد ، أن يستكمل هحد الاشتراك الفعلية ( وليس المدد الاعترلية ) الموجبة للاستحقاق في المعاش ، وذلك فيها لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ .

ويقابل حق العامل في الاستمرار في العمل — المخول له بموجب النص المتقدم — التزام على صاحب العمل باستمرار تشغيل العامل فيها لا يجاوز الأجل سالف الذكر ، اذا ما تحققت في العامل شروط الانتفاع بالنص المشار اليه ، وذلك على الرغم من بلوغ العامل سن التقاعد المفق عليه أو المنصوص عليه في لوائح الأنظمة الأساسية للعمل .

على أنه يتمين مراعاة أن أعمال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه انا ، يكون في حالة ما اذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، حيث يكون ثمة مجال لتحديد سن التقاعد . أما في حالة ما اذا كان العقد محدد المدة فإن العامل لا ينفيد من حكم النص سالف الذكر ، وذلك لعدم امتداد مجال تحديد سن التقاعد الى العقود المحددة المدة ، حيث يرفض العامل أن ينتهى عقده في أجل معين لا يرتبط بسن التقاعد .

أما فيما يتعلق بحق العامل في الالتحاق بعمل جديد ، فإن هذا الحق لا يتناوله التزام ، إذ للتعزم في هذه الحالة غير معين ، ولذلك فإن حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ لا يقر للعامل — في هذا الخصوص — سوى مجرد رخصة في العمل ، مع دعوة الى امصاحب الأعمال لتسهيله في هذه الظروف (٣١) .

(٣٦) راجع فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى بجلستها المنعقدة في ١٩٦٥/٩/٢٢ بشأن مدى التزام الشركات التابعة للمؤسسة العامة بابقاء العاملين بها بعد بلوغ السن المقررة لتترك الخدمة ( ملف رقم ٣٠٤/٨٦ ) . وقد استطرقت الفتوى المذكورة الى أن المادة الأولى من



ومن مقتضى السادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ سالف الإشارة اليه التزام الشركات التابعة للمؤسسات العالية بابقاء العاملين بهاء بمقتود عمل غير محددة المدة بعد سن الستين، بشرط أن يكون العامل قادراً على العمل ، وأن يكون من شأن استنراؤه فى العمل أن يستكمل معد الاشتراك الفطية الموجبة للاستحقاق فى المعاش فيما لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ ، وذلك امعالا لحكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (٣) .

اما المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين المعنيين بالدولة والمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين بالقطاع العام فقد نصنا على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التابن الاجتماعى والقوانين المتعلقة له .

الا أن المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أضافت فقرة تقضى بعدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقرر للتقاعد .

---

=لائحة نظم العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العالية الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين الأحكام هذا النظام احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ، ويعتبر هذا النظام جزءاً منها لعدد العمل . . » ، ومن ثم يكون مقتضى هذا النص افعال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية فى شأن العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العالية بمقتود عمل غير محددة المدة ، فنظرم تلك الشركات بابقائهم بها بعد بلوغهم السن المقررة لترك الخدمة إذا ما توفر فىهم شروط افعال حكم المادة المذكورة .

(٢٧) راجع أيضا مؤلف الاستاذين مغاورى شاهين ومير عبد المجيد بعنوان « التنظيم القانونى لملاقات العمل بالقطاع العام وفقاً للقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ طبعة ١٩٦٧ ص ٦٢١ وما بعدها » .  
( م ١٠ - ج ٦ )

وجاء هذا الحكم فى المادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبناء على ذلك فله طبقا لاحكام القانونين المذكورين لا يجوز مد خدمة العاملين الخاضعين لاحكلمها بعد سن الستين بصفة مطلقة .

وقد نصت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمعدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه على ان يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به او لتجاوزته سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالتبدين ( ب ) ، ( ج ) من المادة ( ٢ ) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل .

وهؤلاء طبقا لما تقتضى به نص المادة (٢) المشار اليها هم :

— العاملون الخاضعون لاحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

(١) ان يكون من المؤمن عليه ١٨ سنة فلكثر .

(٢) ان تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وقد صدر قرار وزارة التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ ونص على ان تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيها يزاوله صاحب العمل من نشاط .

ومع عدم الاخلال بالاحكام الانتقالية الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان احكام هذا القانون على الاجانب الخاضعين لقانون العمل الا تقل مدة العقد من سنة وان توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

— المشتغلون بالأعمال المتعلقة بالمنزل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنزل الخاصة الذين يصدر بتعيينهم قرار من وزير التامينات .

ونص قرار وزارة التامينات رقم ١٩٧٧/١٤٩ على أن « لا تسرى احكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل الخاصة الذين يتوافر في شأنهم الشرطان الآتيان :

(١) أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل بعد للسكن الخاص .

(٢) أن يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية لخدمته أو ذويه .

---

### الفصل الثالث

#### كيفية تحديد السن القانونية

كانت الفترة الثلاثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الصادر في ٢٨ من مايو ١٩٢٨ تنص على أنه « يمتد في تقدير سن الموظفين المستحقين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمي من دفتر قيد المواليد . وفي حالة عدم إمكان الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة أو بالإسكندرية أو بمعرفة طبيبين في الحكومة مندوبين لهذا الغرض في المديرية وفي المحافظات » ، وتنص الفترة الرابعة على أنه « لا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال » (١) .

(١) كما كان قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير ١٩٢٧ فيها يتعلق بتحديد سن الموظف أو المستخدم يقضى بأن تقدير القومسيون الطبي يعتبر نهائياً لا رجعة فيه ، وفيما يتعلق بالموظفين الموجودين بالخدمة عند صدور هذا القرار الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبي يعطون مهلة ستة أشهر من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية بتقديمهم فيها بشهادة ميلادهم والا اعتبر تقدير القومسيون الطبي في حقهم نهائياً ، ولا تقبل منهم بعد هذا الميعاد أية شهادة حتى ولو باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف في الحكومة ، وقد صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ مردداً حكم القاعدة نفسها .

وقد كان قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير ١٩٢٧ صادراً استناداً إلى الحق المخول له في المادة ٧١ من قانون المعاشات الملكية الصادر في ١٥ من أبريل ١٩٠٩ والمادة ٦٥ من قانون المعاشات العسكرية الصادر في ١٤ من يولية ١٩١٣ واللذين كانتا تجيزان لوزير المالية أن يعرض على مجلس الوزراء الأحوال التي يظهر له أنها تستدعي تفسيراً لأحكام هذين القانونين وتوضيحيان بنشر هذا التفسير في الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به . وقد أصدر في ٣٠ يناير ١٩٢٧ قراراً تفسيرياً نص فيه على أنه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بلية حالة ، لما فيها يتعلق

كما نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » (٢) .

وتنص المادة الأولى من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين الجنيين بالدولة على أن « تثبت السن بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمى من سجلات الاحوال المدنية » (٣) .

بالموظفين الموجودين بالخفصة اذ ذاك الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى فيعطون مهلة ستة اشهر يتبدىء من تاريخ نشر هذا التفسير فى الجريدة الرسمية لتقديم تلك الشهادة اذا تيسر لهم ، وبعد هذا اليعاد يعتبر تقدير القومسيون نهائيا ولا تقبل اية شهادة تقدم فيها بعد كما أنه لا تقبل اية شهادة تقدم فى هذا اليعاد باسم مخلف عن الاسم المعروف به الموظف فى الحكومة ، وقد اريد بهذا القرار وضع قاعدة حاسمة من مقتضاها استتقرار العلاقة بين الحكومة وموظفيها واستخدامها على اساس ثابت تمتى قدرت السن مرة بالطريقة المنصوص عليها فى القانون كان هذا التقدير فى خصوص الاستخدام نهائيا غير قابل لاعادة النظر فيه ولا يجوز العدول عنه الى غيره حتى اذا ثبت خطؤه بتقديم شهادة ميلاد تخالفه ، وهذه القاعدة العالبة كانت تسرى على جميع طوائف الموظفين والمستخدمين ، وكان يندرج فى هذه الطائفة الاخيرة عمال اليومية وان لم يكونوا ممن يستحقون معاشا أو مكافاة وفقا لقانون المعاشات. راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٥٦ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٤/٣/٨ ، س ٨ رقم ٤٤٨ ص ٨٧١ وفى القضية رقم ٤٢٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٩/١١/٢٩ س ٤ رقم ١٥ ص ٤٩ .

(٢) كما كانت المادة ٢٨ من الفصل الثانى من قانون المصلحة المالية تنص على أن « تقدير عمر المرشحين يكون بمقتضى شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، واذا لم يمكن الحصول على احدى هاتين الشهادتين فيكون بمعرفة القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية وتحسب السنوات حسب السنين الامرنجية » .

(٣) وبالإطلاع على النصوص التى كانت تتناول تقدير سن العمال يبين

ولم يرد بالقانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص مقابل لذلك .

وتعنى النصوص المشار إليها متى تقرر معرفة سن الموظف أما بموجب شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من دفتر المواليد أو بواسطة القومسيون الطبي ، فانه لا يجوز التشكيك في السن على أية حال مهما كانت الظروف والأساليب (٤) :

=  
إن كتاب المسألة الدوري رقم ١٢٤ الصادر في يونيه سنة ١٩٤٩ ، كان يقضى بأن « الموظف أو المستخدم الذي لم يقدم شهادة ميلاده أو مستخرجاً رسمياً منها عند تعيينه وتقرر سنه بمعرفة القومسيون الطبي العام أو بمعرفة طبييين مستحقين في الحكومة ينبغي لهذا الغرض يعتبر التقدير نهائياً لا يجوز الطعن فيه بأي حال من الأحوال ولو ظهرت على خلافه شهادة الميلاد » وهذا النص كان صريحاً في جواز نذب طبييين لتقدير سن العامل الذي لم يقدم شهادة ميلاده عند تعيينه دون ضرورة عرضه على القومسيون الطبي العام بل هي ترخص في أن تتبع جهة الادارة والطريقتين فلا تثريب عليها اذ هي عرضت العامل على طبييين حكوميين تنديهما لتقدير سنه دون عرضه على القومسيون الطبي العام ، وليس ثبت ما كان يجريها على عرضه على القومسيون الطبي العام ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات الطبية التي حددت اختصاص القومسيون الطبي العام فقد نصت في البند ٦ على أن يختص القومسيون بإجراء الكشف الطبي على الموظفين والمستخدمين الدائمين والمؤقتين والخارجين من هيئة العمال وعمال اليومية لتقدير سنهم ، ولا يغير من النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات المذكورة ، اذ أن هذا النص خاص ببيان اختصاص كل من القومسيون الطبي العام والقومسيونات الفرعية ، وليس هذا النص بهامش من اشتراك جهات طبية أخرى في هذا الاختصاص ، اذ ما رأت الجهة الادارية أن المصالح العام يقتضي ذلك ، كما انه ليس ثبت ما كان يوجب عرض تقدير السن الذي قام به الطبيبان الحكوميان على القومسيون الطبي العام لعدم وجود أي نص يقتضي ذلك ، راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٦٠ ق بجلسة ١٩٦٢/٢/١٠ من ٧ رقم ٣٦ من ٣٢٠ .

(٤) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ من ٣ رقم ١٦ من ٧١ ، وفي القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ من ٧ رقم ٥٥٩ من ١٠٠٩ .

ومفاد هذه النصوص أيضاً أن الأصل هو شهادة الميلاد أو المستخرج انرسمى من السجلات ، وأنه لا يجوز الاعتقاد بقرار القومسيون الطبي العام إلا فى حالة واحدة وهى عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى سالف الذكر عند التعيين (٥) .

فإذا ما تم ذلك فلا يجوز بعد ذلك إحالة الموظف الى القومسيون الطبي العام لتقدير سنه . ويكون التقدير اذا حدث مع سبق تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج ، من قبيل اللغو الذى يتمتع قائلونا الاعتداد به . صحيح أن لتقدير القومسيون الطبي العام حججه وحصانته التى رتبها القانون بمقتضى هذه النصوص ، ولكن هناك شرطاً أساسياً وهو ألا يسبقه تقدير شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى عند التعيين والا بطل فطه وانسدمت حججه (٦) . كما أنه لا يجوز من ناحية أخرى بعد تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبي فى الحالة التى يقضى القانون بأن يكون تقدير السن بمعرفته وصيرورته نهائياً — لا يجوز أن تقبل شهادة الميلاد التى تقدم فيها بعد ، إذ لا يجوز العدول عن تقدير القومسيون الطبي أو إعادة البحث فيه . فإذا امتنع الموظف عن تقديم شهادة ميلاده أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد لسبب من الأسباب ، وقام القومسيون الطبي بتحديد السن بقرار منه امتنع الطعن فى هذا القرار حتى اذا قدمت

---

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٣/٢/٢ من ٨ رتم ٧٠ ص ٧٩٣ ، وإذا قرر الشارع هذا الحكم باطلاق فهو واجب التطبيق على الموظفين كافة يستوى فى ذلك الموظف الذى ولد قبل صدور القانون الخاص بقيد المواليد أو بعده . راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية ٢٩٩ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٢/١ من ٥ رتم ١٢٣ ص ٥٤٥ وفى القضية رقم ٧٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٥/٣١ من ٧ رتم ٧١٤ ص ١٢٨٧ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٦٧ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ من ١٢ رتم ٢٩ ص ٤١ .

بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية (٧) ، كما لا يجوز الاحتجاج بأن جهة الادارة قبلت من الموظف شهادة الميلاد أو اعتمدها ، ذلك أنه لا يجوز الارتباط في تقدير السن على قاعدة تخالف القواعد الموضوعية لها والنظم المترتبة عليها (٨) .

فالاصل في تقدير السن هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من المواليد اذ أن الدليل الطبيعى لاثبات السن يجب أن يستنى من دفتر الرسمي لتقيد المواليد . فقد أعدت البيئات التى به لهذا الغرض ويحرجها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من حجبتها الرسمية فى الانبات ما يتضاعف معه أى دليل آخر من تحريات أو تقديرات أو ما تشبهه (٩) .

ولا يعدل من الاصل الذى هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد بالا حالة على القومسيين الطبيى الا عند عدم امكان الحصول على ايها (١٠) .

ومن ثم لا يكون اللجوء الى تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبيى الا فى حالة عدم معرفة السن الحقيقى للموظف وقت التحاقه بالخدمة

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٤/٤/١٩ وحكم محكمة القضاء الادارى رقم ٣٧ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٢/٢٦ س ٧ رقم ٣٢٤ س ٥٦٤ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق س ٥ رقم ٢٤٣ س ٩١٣ .

(٩) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ١ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ س ٧١ ، ورغم أنه لا يجوز أن يقيد الشخص فى سجلات المواليد اذا كان قد سبق قيده الا أنه اذا حدث ذلك فإنه يعند بالتقيد الأول فى حساب سن الموظف ، راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٩١ لسنة ١١ بجلسته ١٩٦٧/٢/١١ .

(١٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ س ٣٧٩ .



واستحالة الحصول على شهادة الميلاد او على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . اما اذا كان السن الحقيقى ثابتا ومعلوما فلا يعدل عنه الى تقدير القومسيون الطبي(١١) . ذلك لانه لا يجوز الجمع بين التبكير فى دخول الخدمة والتأخير فى الخروج منها .

واذا كان الاصل فى تقدير سن الموظف العامل هو شهادة الميلاد او مستخرج رسمى منها وعند اللزوم تقدير القومسيون الطبي ، فالمعبرة بشهادة الميلاد ذاتها او صورة رسمية من البيانات المحررة بدختر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص على انه تلقاها بنفسه او وقعت تحت سمعه وبصره كما هو الشأن فى الأوراق الرسمية بوجه عام . ومثل هذا غير متوافر فى القيد الذى يحصل بناء على امر القاضى عند المحكمة لاهمال قيد الميلاد فى حينه ، اذ يحصل تعيين تاريخ الميلاد بناء على ما يتم من تحريات فى هذا الشأن ، ولذلك كثيرا ما يكون السن تقريبا لا حقيقيا(١٢) . ولا يجوز حكم المحكمة فى اجراء القيد قوة الشيء المحكوم فيه فيها يتعلق بتعيين تاريخ الميلاد من اهل قيده اذ لا تقوم الادانة عليه وانما تقوم على اهل القيد ذاته حين الميلاد، واذا كان القاضى يلمر بالقيد فى تاريخ معين فان هذا لا يعنى انه التاريخ الحقيقى بل كثيرا ما يكون تقريبا(١٣) .

---

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٦٤ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/٢/٤ .

(١٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٨ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٥/٣٠ س ٥ رقم ٣٩٢ ص ١٨٤ وحكمها فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ومن ثم ليس للموظف ان يتحدى بان الوزارة اذ اعتمدت تقدير القومسيون الطبي قد ائتمرت ما لحكم المحكمة من قوة الشيء المحكوم فيه واهدرت ما للمستخرج الرسمى للقيد الذى تم بموجب هذا الحكم من حجية فى هذا الشأن .

(١٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .

على انه بالنسبة لسوريا سجلت المحكمة الادارية العليا بمنعقدة فى

كما أنه لما كانت شهادة اللىساتس لو آية شهادة دراسية أخرى غير  
معدة لاثبت تاريخ الميلاد ، فلان يبان ذلك التاريخ شهادة من تلك  
الشهادات لا ينهض حجة على صفحته (١٤) .

=

دمشق بجلسة ٢١ من ايلول - سبتمبر ١٩٦٠ ان القرار رقم ٢٠٥٩ الصادر  
بتاريخ ١٩٢١/٢/١٤ فى شأن نظام تقاعد موظفى حكومة اللاذقية قد اعتمد  
فى شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره بتاريخ تولدهم حسب  
القيود الدونة فى سجلات احصاء النفوس فى أول كانون الثانى ١٩٢٠ ،  
فاذا كان احد هؤلاء الموظفين قد حصل سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح  
تاريخ ميلاده وقبده معدلا بسجل النفوس ، فان حالته تستقر على اساس  
هذا التاريخ المكون بالسجل ، وليس من مقتضى ضم منطقة اللاذقية الى  
الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به فى سوريا ، وهو الرسوم  
التشريعية رقم ١٦١ لسنة ١٩٢٥ ، فى محافظة اللاذقية ، ليس من مقتضى  
ذلك المساس بالاوضاع المستقرة طبقا للقوانين التى كان معمولا بها فى  
اللاذقية قبل الضم ، ولا يؤثر فى حالة من صحيح سنه فى عام ١٩٢٩ من  
موظفى اللاذقية وجود نص فى الرسوم المذكور يقضى بعدم الاعداد بتصحيحات  
السن الجارية بعد تحرير النفوس فى سنة ١٩٢٢ ، الا اذا كان لتصحيح  
خطا حسابى وقع عند تحويل التاريخ العثماني الى التاريخ الميلادى ، وذلك ان  
وضع الموظف الذى صحح سنه فى عام ١٩٢٩ كان قد استقر - كما سلف  
البين - طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٢١ فضلا عن ان قانون التقاعد  
فى سوريا اتخذ اساسا لاثبت تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذى تم  
فى سنة ١٩٢٢ فى حين ان قانون التقاعد فى اللاذقية اتخذ اساسا له القيود  
الدونة فى سجلات احصاء النفوس فى أول كانون الثانى سنة ١٩٢٠ فالاساس  
فى القانونين مختلف ، وقد استوفى ذلك الموظف الشروط التى كان يتطلبها  
القانون الذى كان خاضعا له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ، ولا يجوز ان يحدد  
تاريخ ميلاده على اساس احصاء سنة ١٩٢٢ المنصوص عليه فى الرسوم  
التشريعية رقم ١٦١ لسنة ١٩٢٥ لان هذا الاحصاء لم يشمل ولا يمكن  
القول بان الاحصاء الذى تم فى اللاذقية فى سنتى ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يتسابل  
الاحصاء الذى عمل به فى سوريا سنة ١٩٢٢ لانه لا ارتباط بين الاحصائين  
وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الأخرى ، راجع مجموعة  
المبادئ القانونية التى قررتها المحكمة الادارية العليا س ٥ رقم ١٢٢ من  
١٢٧٩ .

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٤ لسنة

٦ ق بجلسة ٥٢/١/٢٤ س ٧ رقم ٨٥٩ ص ١٧٧١ .

ولا جدال في أن شهادة التطعيم التي قدمها الموظف عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هي شهادة رسمية حوت كافة البيانات الخاصة بالموظف والواردة بدفتر المواليد ، فقد ورد بها اسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد ، وهي بهذه المثلثة الشهادة التي تطلبها القانون لاثبات السن (١٥) .

على أنه ليس ثمة عبرة بما هو ثابت بشهادة التطعيم التي قد يقدمها الموظف طالما جاءت على خلاف شهادة الميلاد ، فالمعول عليه قانونا هو التاريخ الثابت بشهادة الميلاد (١٦) .

ولا جدال في أن تعيين السن هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدي ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعمين وليس لذوى الشأن أن يتحملوا للنزاع فيها عن طريق المجدالة في تلك السن (١٧) .

فالأصل في تقدير السن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد المواليد إذ أن الحليل الطبيعي لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمي لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التي به لهذا الغرض وحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثلثة لها من حجيتها الرسمية في الإثبات ما يتضامل معه أي دليل آخر من تحريات أو تقديرات أو مما أشبهه ، ولا يحل

---

(١٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٢/١٩٦١ م ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ .

(١٦) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٨٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٥/١٩٥٤ م ٨ رقم ٣٧٤ ٧٢٨ .

(١٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٢/١٩٦١ م ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ ، وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ م ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .

عن هذا الأصل بالاحالة الى القومسيون الطبي الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد او المستخرج الرسمى من دفتر قيد المواليد (١٨) .

ناذا تحدثت من الموظف فى علاقته بالحكومة عند دخوله الخدمة بمستخرج رسمى مقدم منه اذ ذاك ، فلا يقبل تعديل هذا البيان استقرارا للأوضاع المصلحية . ولا يعول على مستخرج رسمى آخر يقدمه قبل احواله الى المعاش ثابت به ان تاريخ ميلاده لاحق للتاريخ المبين فى المستخرج الأول وليس ثمة حجة فيها قد يقوله من ان المستخرج الأول كان قد قدم منه خطأ عند التعيين . كما لا يتقدم فى ذلك ان تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين (١٩) طالما ان تلك الشهادة قدمت من الموظف نفسه بلاء حريته واعتمدها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك ان ينتكر لها لان من سعى فى نقض ما تم من جهته نسعيه مردود عليه . هذا فضلا عما تقتضيه روح القوانين من النفور من أساليب التحايل والمخادعة وما تتطلبه الأصول العلمية فى القانون الادارى من العمل على استقرار الأوضاع (٢٠) .

---

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ من ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، وفى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ من ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ . هذا وقد ذهبت ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة فى فتاها رقم ٣٢٤٧ بتاريخ ١٩٦٤/١٢/٩ الى انه يجوز ايضا الاعتداد بالسن الوارد بالبطاقة الشخصية وفقا لقانون الأحوال الشخصية .

(١٩) توحى مثلا بأنها لأخيه وليست له .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٣/٣/٢٤ من ٨ رقم ٨٦ ص ٩٤٦ ، وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٧٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١٢/٢٣ من ٩ رقم ١٢٤ ص ١٧٧ ، وفى هذا الحكم كان المدعى قد ذهب الى ان المستخرج من شهادة الميلاد الذى تقدمه عند تعيينه لم يكن خاصا به ، وانما كان خاصا بأخ له تولى قبل ولادته هو ، وطلب الأخذ بمستخرج تقدم به قبل احواله الى المعاش فرفضت محكمة القضاء الادارى الاعتداد برأيه مقرر ان وضعه قد استقر منذ دخوله الخدمة ، وانضارت الى ان المدعى قد عومل بالقرعة

على أنه إذا كانت سن الموظف قد قدرت بمعرفة القومسيون الطبيي  
وتقدم شهادة الميلاد فيها بعد ، فالممول عليه هو قرار القومسيون الطبي حتى  
لو ظهرت شهادة الميلاد بعد ذلك (٢١) . لكن إذا اتضح أن للموظف تاريخ

---

العسكرية باعتباره من مواليد التاريخ الموضح في المستخرج الأول كما أن  
المستخرج المقدم منه بعد ذلك كانت تنقصه بيانات معينة كاسم الوالد والوالدة  
وقد عجز المدعى عن استيفاء هذه البيانات ،

وعندما طعن في حكم محكمة القضاء الإداري آنف الذكر أمام المحكمة  
الإدارية العليا بالقضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق سالف الإشارة إليها زادت  
المحكمة العليا الأمر أيضا فأبانت أن المدعى عندما عاد إلى الخدمة في  
سنة ١٩٣٦ لم يزعم أنه من سواط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم  
« محمد » في حين أن اسمه في طلب الاستخدام كان « محمود » ، وقد عالج  
هذا الموضوع في ذلك الوقت بأن قدم اعلاما شرعيا بأن الاسمين لشخص  
واحد فلم تكن هناك مندوحة في التعويل على شهادة الميلاد المذكورة ، كما  
كانت تقضى القواعد السارية في ذلك الوقت ، وأما فيما يتعلق بأن تاريخ  
الميلاد المذكور في تلك الشهادة كان ١٦ أغسطس ١٨٩٤ في حين أنه ذكر  
في طلب الاستخدام أنه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يعدو أن يكون ذلك نوعا  
من الخطأ في البيانات المدونة في طلب الاستخدام .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٢٩٩ لسنة  
٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/١ س ٩ رقم ٧٠ ص ٩٤ ، وما هو جدير بالذكر  
في هذا المقام أن مجلس الوزراء كان قد أجاز بقراره الصادر في ٢٠ من  
أغسطس ١٩٣٢ لأخير السكة الحديد أن يبحث حالة كل موظف على حدة  
حتى إذا ما تبين له من الظروف والملابسات أن شهادة الميلاد لم تقدم في  
الوقت المناسب بسبب خارج عن الإرادة أو عذر متهرى لا حيلة للموظف  
أو المستخدم فيه كمن له أن يلزم بقبولها وتقدير السن على أساسها بغض  
النظر عن تقدير السن بواسطة القومسيون الطبيي . وقد حكمت محكمة القضاء  
الإداري في القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ س ٧ رقم  
٥٥٩ ص ١٠٠٩ ، أن قرار مجلس الوزراء المذكور قد أتى مخالفا للفترة  
الآخيرة من المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٣٧ الصادر في ٢٨ من  
مايو ١٩٢٨ والقاعدة القانونية أنه لا يجوز بآية حال لسلطة دنيا أن تعدل أو  
تغير أحكام سلطة عليا — وذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها المذكور

ميلاد معلوما ثابتا في ملف خدمته ووجود به في تاريخ سابق على تقدير سنة بواسطة القومسيون الطبي فلن هذا يستط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التي لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك (٢٢) فاذا كانت الاولية كلها تقرر — مطابقة لتاريخ الميلاد — الذي اعتقت به جهة الادارة في احالة الموظف الى المعاش لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقرير من المذكور بواسطة القومسيون الطبي العلم الذي لا يجوز قانونا الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند تعيينه لعدم قيده اصلا في دفاتر المواليد او عدم تقديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات

=

ان حكم الفقرة الاخيرة من المادة الثامنة سلافة الذكر لم يكن ينأى تعجيله الا باداة تشريعية في مقابلها ومستواها ، ومن ثم يكون قرار مجلس الوزراء الذي قضى بقبول شهادة الميلاد بعد تغير السن بمعرفة القومسيون الطبي لا حجية له ولا يمكن الاستناد اليه .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضيتين رقمي ١ و ١١٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١/١٩ من ٨ رقم ٤٨ من ٥٠١٠ والذي اتضح من الاوراق التي كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا في هذه القضية « ان المدعى كان يعمل في القوات الجوية برتبة رقيب اول معلم ، وكانت مدة تطوعه قد جددت بترخيص صادر في ٢ من يناير ١٩٥٦ لفتحت في ٢٤ من ابريل ١٩٥٩ طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٥٢ المنظم لقواعد خدمة ائتماله من افراد القوات المسلحة ، وبمناسبة قرب انتهاء مدة تجديد تطوعه تقبضت محطته باجراءات تجديد له ، ولما لم ترقق بها شهادة ميلاده ، وكان هو قد أبدى انه من سواظ القيد وقدم شهادة سلبية بذلك ، فقد قبلت باحالته الى القومسيون الطبي للقوات الجوية لتصفينه ، فقدر سنه في ١٠ من فبراير سنة ١٩٥٩ بلربعين سنة باعتباره من مواليد ١٠ من فبراير ١٩١٩ الا انه تبين بعد ذلك من مراجعة ملف خدمته ان تاريخ ميلاده هو ٢٥ من ابريل ١٩٠٩ حسبما هو ثبت في البيانات المدونة بواسطة ادارة التجنيد والجهة التي كان يخدم بها قبل ضمه الى القوات الجوية ضمن كتائب المشاة ، اذ انه مفيد بدفاتر المواليد بناحية بني خالد مركز مغاغة مديرية النيسا تحت رقم ٢٣ صحيفة رقم ٢٨ ، وعلى ذلك اخطر المجلس الطبي العسكري في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٩ أي بعد قراره بأسبوع واحد بهذه الحقيقة ، فقام بإلغاء التصفين .

المواليد فذا كان مقيدا بالفعل ولكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت  
علة تحديد السن بوساطة القومسيون الطبي العام (٢٢) .

ومن الأصول المسلم بها أن كل ما يتعلق بالموظف من أوراق وبيانات  
تثبت أن له حقا ينبغي أن تكون مودعة بملف خدمته باعتباره وعاء عمله الطبيعي  
أو في القليل يتعين أن يشار في الأوراق الى تقديمها بها لا يدع مجالا للمنازعة  
في هذا التقديم ، ما دام صاحب الشأن يزعم أنها قدمت بالطريق الرسمي  
الى الجهة الادارية المختصة في الميلاد اذلك فتونا .

ولا جدال في أن سبق تقديم شهادة الميلاد قبل أن تم جهة الادارة  
باحالة الموظف الى القومسيون الطبي وهو من الأمور التي يتوقف عليها استقرار

---

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٨٨٥ لسنة ٦ ق  
بجلسة ١٩٦٢/٢/٨ ص ٧٠٠ ، وبالرجوع الى الحالة التي  
كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا في هذه القضية يبين أن المدعى  
كان يعمل ناظرا للمدرسة الريفية الابتدائية بدمياط ، ثم نقل للمدرسة نجع  
الساقية الاعداية نجبا ، ويبحث ملف خدمته تبين أنه خال من شهادة ميلاده  
أو مستخرج رسمي لها ، وكان قد سبق لمنطقة دمياط أن طالبته بشهادة  
الميلاد أو مستخرج رسمي منها مقدم شهادة سلبية تفيد البحث عن تاريخ الميلاد،  
بمعيد كل البعد عن السنة التي ولد فيها حقيقة، وقد وجد بصحيفة احواله المرفقة  
بملف خدمته بيان بأنه مولود في ٢ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ ، ويسأل مجلس  
مديرية المنيا ، وهو الجهة التي عين فيها لأول مرة في حياته الوظيفية ، لمعرفة  
تاريخ ميلاده من واقع السجلات المحفوظة بالمجلس أجاب هذا الأخير بأن تاريخ  
ميلاده هو ٢ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وقد طلبت المنطقة من الدعي موافاتها  
بمستخرج رسمي لشهادة ميلاده فأرسل اليها صورة زنگرافية للمكاتبات  
التي تبولت بين مديرية دمياط وبين ادارة المحفوظات والتي تفيد عدم الاستدلال  
على اسمه بخفر مواليد بندر دمياط في ١٨٩٦ وعلى هذا طلبت المنطقة من  
مديرية دمياط موافاتها بمستخرج رسمي لميلاده في ٢ من سبتمبر ١٨٩٦  
فأرسلت العيرية الى المنطقة بمستخرجا رسميا باسم محمد محمد خضر المولود  
في بندر دمياط في ٢ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وغير وضح به اسم الأم  
إمام الخانة المخصصة لذلك . ويفحص ملف خدمته بوساطة الراتبة العلية  
للمستخدمين بالوزارة تبين أنه سبق أن قدم شهادة بحسن السير والسلوك  
باسم محمد محمد خضر ، وعلى هذا المستخرج الرسمي لشخصه وتقرر رفع  
اسمه من ٢ من سبتمبر ١٩٥٦ لبلوغه سن الستين في هذا التاريخ .

علاقة الموظف بالحكومة على أساس ثابت غير قلق - ينبغي ان يثبت بطريق يقينى قاطع لا مجال فيه للظن وليس اكمل لتوافر هذا الدليل القطعى من ثبوت تقديم هذه الشهادة بدليل يستفاد من اوراق الملف ذاتها منعاً من الغلاعب فى تحديد السن لو ابراز هذه الشهادة بعد تمام الاحالة الى القومسيون حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة(٢٤) على ان ملف الخدمة وان كان المرجع الرئيسى فيها يتعلق بمراحل حياة العامل الوظيفية الا انه غنى عن البيان انه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه فى كل ما يتعلق بالعامل الموظف من بيانات ومعلومات ، وبوجه خالص اذا كان الملف غير منتظم او غير كامل كما هو الحال بالنسبة الى ملفات خلت من قرارات التعيين ومن الاوراق التى تفيد فى التعرف على مراحل حياة اصحاب هذه الملفات وما طرأ عليها من تغيير(٢٥) .

---

(٢٤) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/١٩ .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٠٤٠ لسنة ٦ ق بجلسة ٦٥/٦/١٢ .



## الفصل الرابع

### مدة الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد

لما كان بلوغ السن القانونية أمرا عابدا وموقعا في حياة كل موظف فمن انقسام المستخدمين بالوزارات والمصالح تعد في أول كل شهر بيانا بأسماء الموظفين المعينين على وظائف دائمة الذين يبلغون السن المقررة لفك الخدمة خلال الشهر التالي وذلك لعرضها على رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص لاتخاذ الاجراءات نحو استصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن .

ويبلغ القرار الى الموظف شخصيا وترسل الى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التفسير عليها بما يفيد حصوله هذا التبليغ ، فإذا كان الموظف مغيثا عن العمل فترسل اليه القرار بكتاب موصى عليه بمحسوب بطعم الوصول مع نشر قرار الفصل في الجريدة الرسمية (١) .

وقد كان مجلس الوزراء قد وافق بتاريخ ١٤ من مارس ١٩١٠ على رأى اللجنة المالية القاضى بأن لا يلتفت الى طلبات البقاء في الخدمة بعد سن الستين سنة الا اذا أقيمت المصلحة الطلب الذى تعرضه وأكدت أن الخدمات التى يؤديها الموظف الذى قدم الطلب ذات أهمية بالنسبة لوظيفته ، وأن بقاءه بعد سن الستين هو في صالح العمل . فإذا تكثرت المصلحة لا تستطيع أن تجد مبررا لطلب المد وجب عليها أن ترفض طلب البقاء بعد سن الستين من تلقاء نفسها (٢) .

وتفسر ا لقرار مجلس الوزراء سالف الذكر رأت اللجنة المالية انه لما كانت السن المقررة للاحقاق الى التقاعد محدودة في القانون وليست من الأمور غير

(١) المادة ٥٩ من المرسوم باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفى الدولة .

(٢) المادة ١٣ من التعليمات المالية رقم ٢ لسنة ١٩١٠ .

المنتظرة فإنه يجب على المصالح والإدارات أن تتخذ الوسائل اللازمة لتدريب خلف للموظف الذى يبلغ السن المقررة فى الوقت المناسب . والا تلجأ الى طلب ابقاء الموظف فى الخدمة الا اذا ثبت أن حالة ذلك الموظف الى التقاعد مما يضر بسير العمل . ويكون ذلك فيها اذا كان الموظف يقوم بعمل ذى طابع خاص لا يحسن أن يمهده به الى غيره لو اذا كان الموظفون المشتغلين فى الإدارة حديثي السن وغير مدربين على العمل مما يستدعى مدة من الزمن لتدريب خلف لهم للقيام بالعمل . وفى كل الاحوال ينبغي تعيين المدة اللازمة لانجاز ذلك العمل الخاص لو لتدريب الخلف . وفى كل الاحوال لا يجوز النظر الى بمثابة الموظف الخصوصية التى قد تعود عليه من ابقائه الى ما بعد بلوغ السن المحددة (٣) .

ويجب مراعاة ضرورة تبوين البديل فى الوقت المناسب ليحل محل من يمتثل للخدمة بسبب بلوغ السن المقررة . ولا يغرب عن البال أن ابقاء الموظف مدة اضافية بعد سن التقاعد مما يوقف ترقى آخرين فيجب ألا يلجأ الى مد الخدمة الا اذا كانت مصلحة المرفق العام تتأثر تأثراً خطيراً وبالفاء من اعتزال الموظف الخدمة عند بلوغ السن العادية للتقاعد (٤) .

كما انه لما كان تاريخ الاحالة الى التقاعد يعرف عادة قبل حلوله ينبغي أن تتخذ الوزارات والمصالح التدابير اللازمة لاستلام ما فى مهدة الموظف المخال الى التقاعد لبلوغ السن القانونية قبل حلول ميعاد مغادرتهم الخدمة (٥) .

- (٣) المادتان ١٢ و ١٨ من التعليمات المالية رقمى ١٠ و ١١ .  
(٤) المادة الأولى من التعليمات المالية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٢ - وقد نصت هذه المادة بقولها انه فى حالة رغبة المصالح فى ابقاء موظف مؤقت فى الخدمة بعد بلوغ السن القانونية يجب عليها أن تشفع الطلب بقرار من القومسيون الطبى المخلى بأن ذلك الموظف يصلح للقيام بأعمال وظيفته مدة قصيرة .  
(٥) المادة ٤ من التعليمات المالية رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٤ - وراجع فى صدد التعليمات المالية سالف الإشارة إليها « الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية » للأستاذ عباس النبحرى - الجزء الأول من ٥٦٢ وما بعدها .

ومن المقرر أن تنضم العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف متى  
قام سبب من لسبب انتهاء الخدمة ؛ ومنها بلوغ الموظف السن المقررة لاحتالته  
الى المعاش ؛ وفي هذا التاريخ يعتبر محالا الى التقاعد (٨) . لما استبراره في

(٦) ويستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه تلك السن وفقا للمادة ٨٢ من  
القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفي سوريا نصت المادة ٩٦ من قانون الموظفين  
الاساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠/١/١٩٤٥ على وجوب تأدية الرواتب في  
بداية كل شهر ، ثم نص في مادته ١٠٤ على أنه « يقطع راتب الموظف  
المحال على التقاعد أو المسرح اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تبليغه  
المرسوم أو القرار وكذلك الموظف المتوفى يقطع راتبه اعتبارا من أول الشهر  
الذي يلي تاريخ الوفاة الى أن تصفى حقوق وديته » ويرجع السبب في تحديد  
الشهر التالي للتبليغ بداية لقطع راتب المحال على التقاعد أو المسرح من  
الخدمة هو أن الشارع لم يجد من الحكمة مطالبة من يتنصل عن الوظيفة على  
هذا الشكل برد ما سبق أن قبضه ولم يدر في خلد الشارع أن يجعل الخدمة  
المحسوبة في التقاعد ممتدة حتى آخر الشهر ، يؤيد هذا النظر .

١ - أن الشارع حين جنى الى دفع رواتب الموظفين آخر الشهر بدلا  
من أوله لم يكف بتعديل المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي على هذا  
الوجه بمقتضى المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ ١٢/١/١٩٥٢ بل عمد  
في الوقت ذاته الى تعديل المادة ١٠٤ بالنص على قطع راتب المحال على  
التقاعد أو المسرح اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار  
الاحالة أو التسريح ، وقطع راتب - الموظف المتوفى من اليوم الذي يلي تاريخ  
وفاته ، كما استعاض عن نص المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٢٤  
وتاريخ ٢٧/٤/١٩٤٩ القائل : « يبدأ حق الموظف بمعاش التقاعد من تاريخ  
قطع راتبه ، ويبدأ حق العيال اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تاريخ وفاة  
الموظف أو المتقاعد » . غير أن الشارع لم يلبث أن أثار العودة الى الأصل  
اللفي فكان طبيعيا تبعا لذلك أن يصدر القانون رقم ١٧٨ في ٢٧/٥/١٩٥٤  
نصا في مادته الأولى على إلغاء احكام المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ  
١٣/١/١٩٥٢ وامادة العمل بالأحكام التشريعية السابقة - وبذلك يتضح  
أنه كلما كانت النصوص التشريعية تقضى بدفع الرواتب مقدما في أول الشهر  
انتمت مطالبة الموظف المحال على التقاعد أو المسرح برد ما قبضه ، على أن  
المعاش التقاعدي الذي يحدد مقداره على أساس امتداد الخدمة حتى تبليغ  
الموظف قرار الاحالة أو التسريح لا يبدأ الحق في قبضه الا من تاريخ قطع  
الراتب .

التقييم بأعمال وظيفته فلا يقرر من الأمر شيئا ، ذلك أن الخبئة تعتبر منهية بتحقيق سببها . ويعتبر الموظف خلال الفترة اللاحقة موظفا واقفيا ، كما يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم متى انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية في تاريخ معين فإن القرار الصادر خطأ بترقيته بعد ذلك التاريخ يكون معطوبا إذ لا يصادف محلا يقبله ويقع عليه بعد إذ لم يعد موظفا قابلا للترقية .

٢ — لو أن المادة ١٠٤ المذكورة فسرت تفسيراً آخر لبرز تعارضها مع الأصل المقرر في المادة ١٩ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ وتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الذي قضى بأنه « إذا لم يصدر مرسوم أو قرار الإحالة على التقاعد خلال شهرين من تاريخ انقضاء الحد الأقصى للسن اعتبر الموظف محالا حكما ويوقف راتبه حتما ولا تدخل مدة الشهرين في عداد الخدمات المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية » .

٣ — إن المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المشار إليه تنص على أنه « تتكلف الخدمات المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية من : ( أ ) الخدمات الفعلية وهي التي يحق للموظف أن يتقاضى عنها راتبا تقاعديا كاملا أو جزئيا .

( ب ) مدة الخدمة التي يؤديها في الملاكات الدائمة الخ . »  
وبغداد ذلك استبعاد المدة موضوع النزاع التي كان فيها الموظف منفصلا عن ملاكه .

٤ — جاء في المادة ١٥ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المشار إليه « يخصص للموظف الذي اكمل خمس عشرة سنة على الأقل من الخدمة الفعلية معاش تقاعد يعادل جزءا من سنتين من المتوسط الشهري لرواتبه الأساسية الأخيرة من كل سنة من سنتي الخدمة المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية ، وبعض الرواتب الأساسية الأخيرة مجموع رواتب سنتين شهورا تقاضاها الموظف كإعانة عن خدمته الفعلية السابقة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد » ولا ريب أن المدة التي يطلب الموظف ادخالها في تقاعده ليست خدمة فعلية ولا هي مباشرة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد ، حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلسته ٣١ من آذار ( مارس ) ١٩٦٠ م ١٤ رقم ١٨ : ص ٢٦ .

كما أنه إذا انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية في تاريخ معين فإنه لا يفيد من أحكام القوانين التي تصدر ويعمل بها اعتباراً من تواريخ لاحقة لذلك التاريخ .

وإذا استحق مكانة أو مملأ من مدة خدمته التي انتهت في تاريخ بلوغه السن القانونية فإن تلك المكافأة أو ذلك المعاش يسوى على أساس مرتبه الذي بلغه في ذلك التاريخ (٧) .

على أن الآثار القانونية سالف بيئتها لا تضيق إلا إذا كان استبقاء الموظف في الخدمة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش تطبيقاً لقاعدة تنظيمية عملة (٨) أو كان قد صدر قرار من رئيس الجمهورية بمد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

---

(٧) راجع فيما تقدم حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٧٣ لسنة ١٢ ق بجلسة ١٩٥٩/١١/٩ س ١٤ رقم ٧٤ ص ١٢٣ .

(٨) مثل القاعدة التي وضعها مجلس الوزراء في ٢٢ من مايو ١٩٢٨ على أثر اقتراح من وزارة المعارف بالموافقة على التماس قدمه أحد المدرسين طالباً منه اطالة مدة خدمته تحسيناً لمعاشه ، وقد وافق مجلس الوزراء على الاقتراح ، وخصص لوزير المعارف في ابقاء المدرسين الذين يبلغون السن القانونية في انتهاء السنة الدراسية الى نهاية تلك السنة . وقد تعرضت محكمة القضاء الإداري في حكمها الصادر في القضية رقم ٩٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٩ س ١١ رقم ٢٩٠ ص ٤٥٢ - الى هذا القرار التنظيمي العام وقضت بأنه باطل لأن المدعى قد استبقى في الخدمة فإنه يجوز له المطالبة بما يستحقه من ترقية أو علاوة وغير ذلك من الميزات المرتبطة بالوظيفية ، ولا يؤثر في هذا الوضع أن يكون قد استحقها بعد بلوغه السن المقرر أصلاً للاحالة الى المعاش ، ما دام أنه في الواقع لم يفصل من الخدمة ، نتيجة تطبيق قاعدة تنظيمية عامة تجيز عدم الفصل .

وعندما صدر القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن مد خدمة المفتشين ونظار المدارس ووكلائها والمدرسين بوزارة التربية والتعليم الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة أثناء السنة الدراسية - نص على أنه استثناء من أحكام المادة ٦٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد استقر العمل =

فاذا كتبت مدة خدمة العامل قد مدت بالقرار اللازم لذلك فإن العامل يستمر بقاءه خلال فترة من خدمته في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله من قبل دون حدوث أى تغيير في هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التي تحكم وضعه بهذه الصفة . وإذا كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكامها خاصة بمعالجة وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فإن مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة سواء فيها يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات او ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة . ومن ثم يفيد ذلك الموظف من جميع تلك المزايا ومن بينها الترفيعات والمسارات والأجازات وما إليها الا ما استثني منها بنصوص خاصة صريحة (١) .

بهذا الاستثناء في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأساس ذلك أن الاستثناء منسوب على قاعدة من قواعد التوظيف لا على القانون ذاته - راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي رقم ١٧٤ لسنة ١٩٦٤/١١/١٧ .

ومن تبيل الاستثناء الآنف الذكر ايضا ما نصت عليه المادة ٧١ فقرة ثانية من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ في شأن السلطة القضائية من أنه « اذا كان باوغ القاضي من التقاعد في الفترة من اول أكتوبر الى اول يوليو فانه يبقى في الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحسب هذه المدة في تقدير المعاش أو المكافاة » .

(١) كما هو الحال بالنسبة للمعاش . فقد كانت المادة ١٩ من القانون ٣٩٥ لسنة ١٩٥٦ بإقشاء صندوق التآلف والمعاشات تنص على عدم حساب مدد الخدمة بعد سن الستين في المعاش . وقد ذهبت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٦٠/٥/٧ - س ٥ رقم ٨٨ ص ٩٠٥ - الى أن هذا الاستثناء في ذاته يؤكد القاعدة وهي افادة الموظف خلال فترة مد خدمته من باقى المزايا التي تقررها القوانين واللوائح ما لم يستثن من ذلك بنفس صلب . وبهذا المعنى ايضا راجع فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري س ١٤ و ١٥ رقم ١١٠ ص ٢٢٠ . وقد قضت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٤٨٠ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٦/٥/١ الى أن الاستثناء الوارد في المادة ١٤ من المرسوم بقانون

وقد رُمِحت المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طريقة مد خدمة الموظف مقررة أن يكون المد بقرار من رئيس الجمهورية متى قدر أن ثمة ضرورة تبرر ذلك . ومن ثم يلزم لد خدمة الليل والموظف طبقاً للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد أن توجد ضرورة لهذا المد تقدرها جهة الادارة وأن يصدر به قرار من رئيس الجمهورية (١٠) ولم تحدد المادة

رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن الإبقاء في الخدمة بقرار من مجلس الوزراء رغم بلوغ سن الستين يقصد به الموظف أو المستخدم المبت الذي يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه في الخدمة لمدة معينة بوصف أنه مثبت بهذا دون غيره الذي تحتسب له المدة التي أبقى فيها بعد سن الستين في المعاش . فإذا ثبت أن الموظف لم يكن في الواقع من الأهل مثبتاً قبل تقاعده ولم يك قد صدر له الحكم باعتباره مثبتاً فإن بقاءه في الخدمة بعد سن الستين تطبيقاً لأحكام القوانين رقم ١٣ لسنة ١٩٥٣ و ١٤ لسنة ١٩٥٤ و ٣١٤ لسنة ١٩٥٥ تحت تأثير مهم خاطيء بوصف أنه غير مثبت . ويختلف هذا الإبقاء في طبيعته عن طبيعة الإبقاء المنصوص عليه في المادة ١٤ سالفة الذكر فلا يأخذ حكمه .

إن إحالة الموظف أو المستخدم الى المعاش واجبة حتماً متى بلغ سنه ستين سنة طبقاً لنص المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه في الخدمة لمدة معينة ، وتكون تسوية المعاشات بصفة عامة بحسب المادة ١٥ من هذا المرسوم بقانون باعتبار متوسط الماهيات التي استولى عليها الموظف أو المستخدم في السنتين الأخيرتين من خدمته ، على أن من يفصل من الخدمة لبلوغه سن الستين يسوى معاشه باعتبار متوسط الماهية في السنة الأخيرة . ويجب أن تكون مدة السنة والسنتين مدة خدمة حقيقية ، ويرتب المعاش للموظف وفقاً للمادة ٤٨ من تاريخ قطع ماهيته فإذا أُميد صاحب المعاش الى الخدمة سواء كان بصفة نهائية أو مؤقتة أو بصفة مستخدم خارج عن هيئة العمال فإن المادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار اليه تقضى بوقف صرف معاشه ق ٢٩٨ لسنة ٦ بجلسة ١٩٥٣/٦/١٧ س ٧ رقم ٧٦٦ س ٦١٩ .

(١٠) راجع فتوى اذلة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي رقم ١٣٨٣ في ٢٨/١٠/٦٤ ملف ١١ - ١٨٤/١ - وفتاواها رقم ٩١٩ في ١٩٦٥/٢/١

ملف ٩ - ١٦/٤ وقد كانت المحكمة الإدارية العليا قد قضت في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٦٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ - من ٢ رقم ١٨ من ١٤٩ - بأن سلطة مد خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد كانت في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تقديرية من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة في ذاتها مقيدة باعتبارات فيها يختص بالحد الأقصى للمدة التي يجوز مدها - وقد كانت المادة ١٠٨ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى - محجلة بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٣ - تجعل مد خدمة الموظف بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد . وكان ذلك المد من قبل من سلطة مجلس الوزراء وموافقة ديوان الموظفين - راجع هذه التعديلات في مجموعة ديوان الموظفين بعنوان قانون موظفي الدولة - طبعة ١٩٥٨ هلمش من ١٥٠ - وكانت محكمة القضاء الإداري قد قضت في القضية رقم ١٦٥ لسنة ٣ بجلسة ١٩٥١/٣/٢٢ من ٥ رقم ١٨٩ من ٧٥٤ بأن طلب الوزير المختص من وزير المالية مد مدة خدمته إلى ما بعد المستن لا يعدو أن يكون إجراءاً تهديداً ولا تفر موافقة وزارة المالية من ذلك ، فلا بد من صدور قرار إداري بالمد ومن حق الوزير المختص صرف النظر عن المد دون تنديد برأى وزارة المالية إذا أنها ليست سلطة عليا تصدق على قرارات الوزارات الأخرى . وقد كان وزير الشؤون الاجتماعية في الحالة التي كانت معروضة على محكمة القضاء الإداري - قد أعلن عن مزعمه على مد مدة خدمة أحد موظفيه مستعين لأسباب بينها بكتاب رفعه إلى وزير المالية طلباً موافقته على الترخيص له في إبقاء ذلك الموظف بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية . وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها المذكور إلى أن ما اتخذته وزير الشؤون الاجتماعية في شأن مد مدة خدمة موظفه لم يجاوز فيه الإجراءات التهديدية اللازمة قانوناً لإصدار قراره بعد المدة المذكورة ، وهذه الإجراءات لا تنفيده ولا تحد من سلطته التقديرية عند البت في هذا الأمر عند ما يصبح مسلطاً عليه بمد موافقة وزير المالية على مبدأ المد . واستطرت محكمة القضاء الإداري في حكمها إلى أن القول بأن موافقة وزير المالية على مد مدة الخدمة تجعل من انصاح وزير الشؤون من رغبته في ذلك المد بكتابة سالف الذكر قراراً إدارياً بمد تلك المدة ينتج أنه القانوني دون حجية لأجراء آخر ولا يجوز للوزير نفيه فهو قول لا يتفق والتأتون ذلك أنه ليس كأي انصاح من جانب السلطة الإدارية من إرادتها



ينتج قراراً إدارياً إذ لا بد إلى جانب ذلك من توافر العناصر القانونية الأخرى اللازمة لوجوده ، وهي أن يكون ذلك الانصاح عن الإرادة صادراً عن السلطة الإدارية أثناء قيامها بوظائفها المقررة قانوناً في حدود مجالها الإداري ويتصد أحداث الأمر قانوني — أي أن يكون صادراً من ذي سلطة في إصداره — وكلا العنصرين غير متوافرين في قرار وزير الشؤون المذكور وذلك أن انصاح وزير الشؤون عن رغبته في مد خدمة موظفه لا يعتبر قراراً إدارياً لأنه لم يكن الغرض منه أحداث مركز قانوني له ولأن مأمورية وزير المالية لا تدعو في هذه الحالة بحث الطلب من الوجهة العلية لمعرفة مدى ملاءمته للمصلحة المالية التي ينتهجها ، فإذا ما أقر مبدأ المدعى ذاته عاد الأمر إلى الوزارة صاحبة الشأن لتصرف فيه ببلد حريتها إما بمد خدمة الموظف أو صرف النظر عنها حسبما تراه متفقاً والمصلحة العام وليست وزارة المالية سلطة عليا لوزارة الشؤون الإجتماعية تصدق على قرارها في هذا الخصوص..

وقد كتبت محكمة القضاء الإداري قد قضت في القضية رقم ٢٧٩٢ لسنة ٩ ق بجلسة ٤/٢٨ سنة ١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٦٥ ص ٢٨٥ بالنسبة لموظفي المجالس البلدية بأن القرار الصادر من مجلس بلدي في ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ بمد خدمة أحد موظفيه غير المشتركين في صندوق التوفير هو قرار غير صحيح وكان من المتعين صدور القرار من وزير الشؤون البلدية والتروية . فقد كان قد صدر في القضية المعروضة على المحكمة قرار مجلس بلدي أسيوط في ٧/٨ سنة ١٩٥٤ بمد مدة خدمة موظف به خمس سنوات بعد بلوغه السن وذلك في ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذي نصت المادة ٥٥ منه على اختصاص رئيس المجلس البلدي بتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال طبقاً للاعتبارات التي وافق عليها المجلس في الميزانية المعتمدة ، وطبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن علاوة على ذلك التلايب والترقية والنقل وترك الخدمة . وأنه استناداً إلى هذا النص أصدر مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٦/٩ لائحة الاستخدام السابق إليها ، وقد نصت في المادة الأولى منها على ما يلي : تتبع بالنسبة لموظفي ومستخدمي وعمال المجالس البلدية جميع القواعد المقررة أو التي ستقرر لموظفي ومستخدمي وعمال الحكومة فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والإجازات وبدل السفر ، وذلك بغیر إخلال بالأحكام الخاصة الواردة في هذه اللائحة ، ثم نصت =

في المادة ١٥ منها على أن يطبق قرار وزير الداخلية الصادر في ١٩١٥/٨/٢٨ بإنشاء صندوق التوفير في جميع المجالس البلدية والقروية على أن تتبع بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير أحكام الفقرة الأخيرة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في سنة ١٩٠٩ ، وفي هذه الحالة يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة العمومية . ولأئحة الاستخدام سالفة الذكر وإن كانت قد أقرت مبدأ مد مدة الخدمة بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير ، وذلك بما لوردته في نهاية المادة ١٥ المشار إليها آنفاً من أن مد مدة خدمة هؤلاء الموظفين بعد سن الخامسة والستين يكون بقرار من وزير الصحة العمومية ، إلا أنها لم تعالج هذا الموضوع بالنسبة للموظفين المشتركين في صندوق التوفير ، فهي لم تعرض له إجازة أو منعاً . ومن ثم فإن الأمر يقتضي ، طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى من تلك اللائحة ، أنرجوع إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، ولما كان هذا القانون يجيز في المادة ١٠٨ منه مد مدة خدمة الموظف بعد بلوغه السن القانونية لمدة إحصاها سنتان ، فله تبعاً لذلك يجوز تطبيق هذا الحكم على موظفي المجلس البلدي المشتركين في صندوق التوفير ، ويكون محل البحث بعد ذلك السلطة المختصة بإصدار قرار المد .

ولما كان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذي صدر في ظله قرار مجلس بلدي أسويط بمد مدة خدمة المدعي جعل الاختصاص في شئون موظفي المجالس البلدية لرئيس المجلس في بعض الحالات ، ولوزير الشؤون البلدية والقروية في الحالات الأخرى ، دون أن يورد نصاً يتعلق بمد مدة الخدمة ، وبالتالي فله لا يكون قد عهد بهذا الاختصاص لرئيس المجلس ، وأزاء ذلك يكون الاختصاص لوزير الشؤون البلدية والقروية ، قياساً على حالة مد المدة بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير ، فقد جعلت المادة ١٥ من لائحة الاستخدام المشار إليها آنفاً هذا الاختصاص لوزير الصحة العمومية الذي حل محله وزير الشؤون البلدية والقروية ، وعلى أية حال ، فإن القانون لم يخول المجلس البلدي نفسه أي اختصاص في هذا الشأن ، ومن ثم يكون القرار الصادر من مجلس بلدي أسويط في ١٩٥٤/٧/٨ بمد مدة خدمة موظف المجلس خمس سنوات بعد بلوغه السن القانونية قد صدر من هيئة غير مختصة بإصداره ، وراجع أيضاً فتوى الجمعية العمومية المنشورة

لحكمها بما يفية أن تسلم المهدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لترك  
المذكورة المدة التي يحد إليها خدمة الموظف . ذلك بعد أن كانت المادة ١٠٨  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ محلة بالمرسوم بقانون رقم ٢٣٩  
لسنة ١٩٥٢ لا تجيز المد لاكثر من سنتين فيما عدا موظفي التمثيل السياسي  
من درجة السفراء . وكانت هذه المدة في المادة ١٠٨ قبل تعديلها المذكور  
ثلاث سنوات (١١) الا أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١٢)  
لم تنظم طريقة المدة . كما لم تحدد فترة زمنية يتمين خلالها اتمام اجراءات  
هذا المد . ومن ثم ينتج القرار بعد خدمة الموظف اثره القانوني في حق  
الموظف سواء صدر هذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لترك

بجموعة السنة العاشرة ص ١٢٤ بند ٧٨ ، وفي هذا المعنى راجع أيضاً  
الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري - هيئة ثانية - بتاريخ  
١٠/٢/١٩٥٦ ص ١٠ رقم ٢٠٣ ص ١٨٧ والحكم الصادر من محكمة القضاء  
الإداري ، دائرة أولى ، في ١٢/١٠/٥٤ ص ٨ رقم ٢١٦ ص ٤٤١ .  
هذا وعلى عن البيان أن القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون  
نظم الإدارة المحلية قد أحال المجالس البلدية إلى مجالس مدن طبقاً للمادة  
٣ من قانون إصداره . كما نصت المادة ٨٠ من قانون نظم الإدارة المحلية  
المذكور على أن « تطبق في شأن موظفي مجالس المحافظات ومجالس المدن  
والمجالس القروية الأحكام العامة في شأن موظفي الدولة » كما تطبق عليهم  
الأحكام العامة في شأن التقاعد والمعاش ، وذلك فيما لم يرد فيه نص في  
هذا القانون أو لائحته التنفيذية .

(١١) وقد كتبت محكمة القضاء الإداري قد قضت في القضية رقم ١٣٥١  
لسنة ١٩٥٤/١١/١٥ ص ٩ رقم ٢٥ ص ٢٣ ، أن الحكم الذي  
تضمنته المادة المذكورة هو حكم لاثمي واجب التطبيق فوراً على كل موظف  
يوجد في الخدمة عند العمل به ، فيحال إلى المعاش كل موظف تقرر في  
المعاشي مد مدة خدمته لاكثر من ثلاث سنوات بمجرد بلوغ السن المقررة  
للمعاش مضافاً إليها المدة الجائز المد لها ، أو من تاريخ العمل بالقانون  
المشار إليه إذا كان قد تجلوزها . ولا يعتبر هذا أثراً رجعياً للحكم المشار  
إليه ، بل هو الأثر الحال لنفاذ القانون ، وفرق بين الأثر المباشر للقانون  
وبين الأثر الرجعي الذي لا يكون إلا بنص خاص .

(١٢) ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

الخضعة أو بعدها وسواء بدأت إجراءاته قبل بلوغه هذه السن أو بعد ذلك . ولا يجوز التفرقة في هذا الشأن بين من تتم إجراءات مد مدة خدمته قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وبين من تتم إجراءات مد خدمته بعد هذه السن بحيث يعتبر في الحالة الأولى موظفاً وفي الحالة الثانية معيناً بمكافأة لأن هذه التفرقة لا تقوم على أساس من القانون . فضلاً عن أن قرار مد الخدمة الذي يصدر بعد بلوغ سن التقاعد يكون ذا أثر رجعي . ومن المسلم فقهاً وقضاءً سريعاً القرارات الإدارية بآثر رجعي كلما انتفى ذلك سبب المرافق للعملية . ومن هذا القبيل رجعية قرارات تعيين الموظفين إذا ما تأخر صدورها عن يوم تسليم العمل . فإذا ما انتفى سبب المرفق العام بقاء الموظف في وظيفته بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة واستمر قائماً بعمله دون انقطاع وتراخى الإدارة بعض الوقت في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمدة خدمته فله لا يجوز أن يضار من هذا الوضع بل يجب عندئذ تطبيق قاعدة الرجعية واعتبار أن مثل هذا الموظف لم تنته خدمته بعد ، شأنه في ذلك شأن من تمد خدمته قبل بلوغه هذا السن (١٧) .

---

(١٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٦٠/٥/٧ سالف الإشارة إليه — وكانت محكمة القضاء الإداري قد ذهبت إلى عكس هذا الرأي في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٢١ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٩٥٨/٤/١٠ س ١٢ و ١٣ رقم ٨٦ ص ٩٢ مقررته أنه إذا ما صدر قرار مد الخدمة بعد بلوغ السن القانونية فإنه يكون قد صدر بعد انتهاء تلك الرابطة الوظيفية بقوة القانون ، إذ أن مد مدة خدمة الموظف واستمراره قبل رابطة التوظيف بالحالة التي كان عليها ، هو ابتداء لذات مركزه القانوني الذي اكتسبه والذي ينتج الآثار القانونية كلفة ومنها اعتباره موظفاً له ما لباقي الموظفين من حقوق وواجبات تقتضيها علاقة التوظيف التي نظمها القوانين من ترقية وعلاوات وهذا كله رهن بصدر قرار المد والموظف لا تزال علاقته بالحكومة قائمة ، لم يكت عليها الزوال ببلوغه السن القانونية منى كان الثابت أن قرار وزير المالية والاقتصاد بمد خدمة المدعى سنة قد صدر بعد أن بلغ سن الإحالة إلى المعاش بقوة القانون ، أي صدر في وقت انتهت فيه خدمته الأصلية بالحكومة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من قانون التوظيف فإن علاقة المدعى بالحكومة في المدة الجديدة تكون قائمة

وقد كلفت المسألة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تجيز إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهراً واحداً لتسليم ما في ماله (١٤) ، إلا أن كلا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأيضا القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لم يتضمنا نصاً مقابلاً لهذه المادة ولا حكماً مماثلاً

على خدمة من نوع خاص أو كما يسميها بعض الفقهاء خدمة واضحة وليست قانونية ، وهو عنقود يتقاضى عنها مرتبة المقدر له ويلتزم فيها بمستلزمات الوظيفة وواجباتها ولكنها لا تضم له في المعاش ولا يفيد منها الحقوق والمزايا التي خولها القانون للموظفين من ترقية أو منح علاوة أو ما شاكل ذلك . ولا يؤثر في حكم التطبيق القانوني السليم ما قامت به الجهة الإدارية من منح المسمى علاوة دورية في فترة المدد لا ينال والحالة هذه من تسليط الرقابة القانونية وإزالة حكم القانون على الوجه الصحيح ، فلا يكون للدعوى من حقوق أكثر من أن يتقاضى الفرق بين المكافأة التي يقرر منحها إياها ، وهي في الغالب تعادل مرتب الوظيفة التي يقوم بأعمالها وبين المعاش الذي يستحقه قانوناً ، طبقاً لقانون المعاشات المعامل به .

وبما انتهى إليه حكم محكمة القضاء الإداري المذكور أخفت أيضاً إدارة الفتوى للجهاز المركزي في فتاها رقم ١٨٤٨ بتاريخ ١١/٢٣/١٩٦٤ ، ملف ١٤ - ١٥٧/١ مقررته أنه « لما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد استلزم صدور قرار جمهوري لمدة خدمة من يبلغ السن القانونية المقررة لتترك الخدمة فاته ببلوغ هذه السن يتعين إنهاء خدمته إذا لم يكن القرار الجمهوري قد صدر بعد ذلك . إن وضعه بعد انتهاء مدة خدمته ببلوغ السن القانونية أصبح لا يستند إلى أساس من القانون ، وعلى جهة الإدارة أن تستصدر القرارات الجمهورية اللازمة في مثل هذه الحالات قبل بلوغ السن ، أما إذا بلغ الموظف السن ولم يصدر القرار الجمهوري فإن الرابطة الوظيفية تكون قد انتهت بقوة القانون . »

(١٤) وقد كتبت تصرف له عن مدة التسليم مكافأة تعادل مرتبه ، كما كانت المادة ٤٨ من قانون المعاشات الملكية رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فقرة هـ ، لا تسمح بخضم احتياطي معاش من الموظف في تلك الفترة ولا تدخل هذه المدة في حساب المعاش ، راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٦٩ لسنة ٣ في جلسة ١١/١٦/١٩٥٠ س ٥ رقم ٢٦ ص ١٤٥ ، وما كان يجوز حسب المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنفة الذكر مد هذا الميعاد إلا بتفويض من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت الضرورة ذلك .

لحجتها مما يفيد أن تسليم المهدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة (١٥) .

وقد نصت المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنتهي خدمة العامل ببلوغه من الستين دون إخلال بالحكم القانوني رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بإصدار قانون التبعين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة إلا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

أما المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصت على عدم جواز مد خدمة العامل بعد السن المقررة للتقاعد بصفة مطلقة .

---

(١٥) وبذلك اقتتت إدارة الفتوى للجهز المركزي بالفتوى رقم ٣٦٦٦ في ١٩٦٥/١/٤ ملف ١١ - ١٨٨/١ وبالفتوى رقم ٢١٩ في ١٩٦٥/١/١٩ ملف ١١ - ١٩٨/١ وبالفتوى رقم ١٠٠٥١ في ١٩٦٥/٣/٧ ملف ١ - ٤٨/٢ مقرر أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد خلا من نص يقابل حكم المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنها قصد إلى إلغاء هذا الحكم ، ومن ثم لا يجوز ابتداء العامل بعد بلوغه السن القانونية لانتهاء خدمته لأي سبب كان ، ثم صدر بعد ذلك التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥ بذات الرأي .

وبالنسبة للتعليم السوري نصت المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٩٤٥/١/١٠ على أنه « إذا اضطر الموظف الذي انتهت خدمته وفقاً لأحكام هذا القانون إلى إجراء معالجة التسليم والتسليم يتقاضى راتبه كلياً عن المعاملة المذكورة على ألا يتجاوز المبلغ المدفوع راتب شهر مهما بلغت مدة المعاملة ، ويجوز تلبية الراتب عن مدة شهرين على الأكثر بقرار صادر من الوزير لموظفي الحلقة الأولى وعن السلطة التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقتين الثانية والثالثة » وظاهر من هذا

النص أن معاملة التسليم والتسليم ، أنها تجرى بعد أن يكون الموظف قد انتهت خدمته والفصل عن مملكته غير أنه اضطر الى البقاء ريثما تتم معاملة التسليم والتسليم بينه وبين الموظف المعهود اليه تسلم الاعمال منه ، ولما كان لا بد لهذا العمل من أجر فقد عهد الشارع الى تحديد مبلغ الأجر بما يساوى كامل الراتب ، وتأسيسا على ذلك فإنه لا وجه للقول بحسب مدة التسليم والتسليم في التقاعد ، ولا وجه للاحتجاج بأحكام الفترة الأولى مقطوع ( ١ ) من المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٢٧ الصادر في ٢٧ / ٤ / ١٩٤٩ إذ أن هذه الأحكام أنها تتعلق بالخدمة الفعلية المؤداة في الملك الدائم وهو وصف لا ينطبق على مدة التسليم والتسليم ، ولا يغير من الأمر شيئا أن يكون الوزير قد أتم بأجراء التسليم والتسليم في ذيل قرار الاحالة على المعاش فذلك لا يعدو أن يكون توجيها من الوزير المقصود به الحث على تطبيق أحكام المادة ١٠٧ سالفه الذكر في غير ما ابطاء - حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق جلسة ٣١ من آذار ( مارس ) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

وأنه إذا كان منطوق الأمور يوجب إجراء معاملة التسليم والتسليم المنوّه عنها في المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠ / ١ / ١٩٤٥ ؛ فور انتهاء الخدمة غير أن ما قد يتعرض له الموظف المنفك من عوامل قاهرة كالمرض أحيانا فحين بأن يبرر تقاضيه الراتب عن قيامه بها بعد ذلك ، اذ غنى عن البيان أنه لا وجه لحرمين الموظف من الأجر المقرر له في القانون لغاء اتعابه ، وتأسيسا على ذلك إذا كان الموظف لم يتأخر في إجراء دور التسليم والتسليم لولا مرضه الثابت بالتقارير الطبية ، وقد أجريت له عملية جراحية ، وظل الضعف العام يلزمه بسبب ظروفه الصحية ، منذ أن كان لا يزال على رأس الوظيفة يتحمل الألام رغم نصيحة الطبيب له بلزوم الراحة الى اليوم الذي استطاع فيه أن يبثّر دور التسليم والتسليم . متى كان الأمر كذلك فإن جفوف الإدارة الى حرمانه من التعويض الذي يستحقه عن معاملة التسليم والتسليم لا يقوم على أساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما تدفع به الإدارة من أن الموظف المذكور لم يقدم طلبا للموافقة على أرجاء معاملة التسليم حتى شغله لأن العبرة في الاستحقاق مردما الى عملية التسليم هذه ، وتد ثبت فعلا الأمر الذي يترتب عليه استحقاقه لراتب شهر واحد وفق المادة ١٠٧ سالفه الذكر على أن يحول ذلك دون استعمال جهة الإدارة سلطتها التقديرية في منحة شهر آخر ، حكم محكمة القضاء

## مد خدمة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والعاملين بتلك المؤسسات :

اجازت المادة ٥٧ من لائحة نظم العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — وهي تسرى على العاملين بالمؤسسات العامة بموجب القرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٢ — اجازت مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة للتقاعد بقرار من مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة بوصفه الجهة المختصة بتنظيم لمور الشركة وادارتها ، وبالتالي يجوز لمجلس الادارة أيضا أن يضع قاعدة عملة في هذا الشأن وفقا لطاوب المؤسسة والشركة وصالح العمل فيها (١٦) .

---

الاداري في القضية رقم ١٢٥ لسنة ١ ق بجلطة ٧ من نيسان ( ابريل ) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ٢١ ص ٣١ .

واذا كتبت المادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ قد قررت االة الموظفين على التقاعد متى بلغوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم ثم نصت على أن تحسب في التقاعد مدة الخدمة التي يقضونها بعد بلوغهم هذه السن حتى تاريخ احالتهم الى التقاعد — اذا كان ذلك غاب هذا الحكم لا يخل بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ بقرار الاحالة ، فلك انه ما لا تك فيه أن أحكام المادة ٢ آتفة الفكر تعطى الحق باضافة المدة المقضاة في الوظيفة العامة بعد اكمال الستين من العمر وحتى تاريخ الاحالة الى التقاعد الى الخدمة المحسوبة في التقاعد ، دون أي مساس بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ — حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلطة ٢١ من آذار ( مارس ) سنة ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

(١٦) راجع في هذا الصدد فتوى رقم ٥١٥ صادرة من ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة في ١٩٦٤/٨/٢٠ — هذا ولقد كتبت اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ الملغى تعطى رئيس مجلس الادارة سلطة تحديد السن القانونية المقررة لاعترال العامل للخدمة .



ولجلس ادارة المؤسسة او الشركة بحسب المادة ٥٧ من اللائحة المذكورة سلطة تقديرية مفترخص في مد خدمة العليل الذي ترى لزوم بقائه في خدمة الشركة او المؤسسة ونفا لمقتضيات نشاطها ومستوى الكفاية والخبرة اللازمة لما تقدمه للجمهور من سلع او خدمات ، كما يترخص مجلس ادارة الشركة والمؤسسة العامة في تحديد المدة التي يبقاها العليل في الخدمة بعد سن التقاعد المقرر .

ويمكن ان تقرر ان مد خدمة العليل بالمؤسسة او الشركة رهين بشروط ثلاثة يقتضيها منطق الخدمة وطبائع الاشياء وهذه الشروط هي :

اولا : ان تكون ثمة حاجة تدعو الشركة او المؤسسة الى مد خدمة عايلها بعد سن التقاعد ، وذلك بن واقع ضرورات العمل واحتياجات الصالح العام .

ثانيا : ان تثبت لياقة العليل صحيا للمضي في الخدمة بقرار من الجهة الطبية التي تحددها الشركة او المؤسسة التي يتبعها .

ثالثا : ان يصدر القرار بمد خدمة العليل من مجلس ادارة الشركة او المؤسسة فلا تمد خدمة العليل الذي تحتاجه المؤسسة او الشركة بقرار من جهة او سلطة ادنى ومن مجلس الادارة ، فلا صحة لقرار المد اذا صدر من رئيس مجلس ادارة الشركة او المؤسسة منفردا او من المدير العام مثلا . الا اذا كان مجلس الادارة قد فوض في اصدار قرارات مد الخدمة بعد سن التقاعد جهة مسئولة بالشركة او المؤسسة (١٧) .

هذا ، وقد صدر القرار الجمهوري رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العايلين بالقطاع العام ونص في المادة ٧٦ منه على انه « لا يجوز مد خدمة العايل

---

(١٧) راجع في ذلك الاستاذين السيد على وبعمود الهشري في مؤلفهما « النظام القانوني للعايلين بالقطاع العام » — طبعة ١٩٦٤ — ص ٢٢٥ وما بعدها .

بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه . ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة لتصاها سنتان وقرار من رئيس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة « . والحكمة من ذلك أن يتسنى لوحدات القطاع العام الاحتفاظ بالعناصر التي يحتاجها نشاطها وحتى لا تحرم من الفنيين أو الإداريين الذين اكتسبوا من الخبرة أو توفر لهم من الكفاية ما لا يستغنى عنه مستوى الانتاج (١٨) .

أما المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام الحالي فقد قضت بعدم جواز مدة خدمة العامل بعد السن المقرر للتقاعد، بصحة مطلقة .

---

(١٨) تراجع مؤلف الاستاذين بغلوري شاهين ومنير عبد المجيد، المرجع سالف الإشارة إليه ، ص ٥٦٥ .

## الفصل الخامس

### طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ودعوى المأزعة فيه

من المسائل التي اثارها موضوع انتهاء الخدمة بلوغ السن القانونية لطبيعة القرار الصادر باحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية .

وقد ذهب رأي (١) الى ان قرار انتهاء خدمة الموظف على اساس بلوغه السن القانونية ليس ترازوا اداريا مما تقرره الادارة بسلطتها المطلقة بقصد انشاء مركز قانوني . وانه لا يعدو ان يكون قرارا تطبيقيا لا يتوافر فيه ركن القرار الاداري الذي لا يجوز التحلل من حكمه الا بدعوى الالفاء . وقد انتهى هذا التكيف الى اعتبار الدعوى التي يوجهها الموظف الى القرار الصادر باحالته الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هي من قبيل منازعات النسوية .

على ان هذا الرأي اثار في وجهه رأي آخر احدث منه ذهب الى ان الرأي الاول مردود بما هو مقرر من ان القرار الاداري هو عمل قانوني من جانب واحد ، يصدر بالادارة الملزمة لاحدى الجهات الادارية في الدولة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح في الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانوني معين ابتغاء مصلحة عامة . كما ان القرار التنظيمي العام يولد مراكز قانونية عامة او مجردة ، بعكس القرار الفردي الذي ينشئ مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح ان القرار الفردي هو تطبيق لحكم القانون فانه لا بد من اعتباره ايضا منشئا لمركز فردي خاص متميز عن

---

(١) راجع على سبيل المثال حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ من ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ ونسب صفحات الفتاوى الدكتور سليمان محمد الطماوي مبادئ القانون الاداري . طبعة ١٩٦٦ ص ٨١٤ .

الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون . ومن ثم لا ينبغي أن ينفي عن العمل الإداري الذي يكون تطبيقاً لنص عام مقيد صلاحيته لإنشاء مركز قانوني أو تعديله ، لأن كل قرار إداري منشئ لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى . وعلى هذا الأساس فإن إحالة الموظف إلى التقاعد لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً صادراً بإنشاء مركز قانوني بالنسبة إليه سواء انطوى قرار الإحالة عن خطأ في تقدير السن أو لم يكن منطوياً على ذلك ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعقب القرار المطعون عليه بدعوى الإلغاء في ميعادها القانوني (٢) . وعلى ذلك إذا كان المدعى قد انتهى في طلبه إلى إلغاء القرار الصادر بإحالته إلى المعاش فإن مثل هذا الطلب هو من طلبات الإلغاء المفترجة تحت « خلبها » من المادة الثامنة من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة ، وبهذه المثابة يتمين تقديمه في ميعاد الستين يوماً المحدد لتقديم طلبات الإلغاء . ولا اعتداد بما ذهب إليه الرأي المخالف من أن الدعوى التي تطلبها المدعى بطلب إلغاء القرار الصادر بفصله لبلوغه سن التقاعد إنما هي من قبيل دعاوى النسوية التي لا تخضع في رفعها للبواعيد والإجراءات المقررة لرفع دعاوى الإلغاء ، بقوله « إن القرار الذي يصدر من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد لا يعتبر من قبيل القرارات الإدارية التي تصدر فيها بسلطة تقديرية ترخص فيها وفق مقتضيات المصلحة ، وإنما هو قرار تنفيذي وأن الفصل من الخدمة لبلوغ سن التقاعد هو من المراكز القانونية التي تستمد مباشرة من القوانين واللوائح دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك » لا اعتداد بذلك لأن المطلوب هو إلغاء قرار فصل من الخدمة بسببه بلوغ المدعى سن التقاعد ، فالمركز القانوني الخاص بإنهاء رابطة التوظيف لا ينشأ إلا بالقرار المشار إليه، ويقوم على واقعة قانونية هي بلوغ السن القانوني كسبب لإصداره، شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري يقوم على سببه، ويكون سبب القرار

---

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٠٨٠ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٥/٥/٥ من ٩ رقم ٧٨ وفي القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٦٦/٤/١٧ .

واقعة قانونية متى تحققت لزم اصدار القرار بالاحالة على المجلس لا يخرج من المنازعة محلولا للطبيعى الى محلول آخر اسمى خطأ « بدعوى تسوية » والواقع من الاثر ان المادة الثالثة من القانون المشار اليه انما تفرق بين نوعين من المنازعات : الاول طلبات الالغاء التى يجب تقديمها فى ميعاد الستين يوما ، والنوع الثانى الذى يقدم فى المواعيد المعتادة وهو المنازعات الخلسة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين او لورثتهم ، سواء انصبحت حالا وبباشرة على ذلك او حصلت على هذا المعنى بحسب المال ، كطلب ضم المدة اذ يلحق بطلبات تسوية المرتبات او المعاشات بحكم المال ، لما يترتب عليه مستقبلا من آثار فى المرتب او المعاش. وليس المطلوب فى خصوصية هذه الدعوى ما يجعلها من هذا النوع الثانى ولو مالا بل هى دعوى الغاء صرعه مما تتخل فى النوع الاول (٢) .

ولما كان تجديد الخدمة وابتدائها يتساويان فى الأثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدي الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية فإن القرار الصادر بامتناد الخدمة يعتبر قرارا بالتمتين فى الوظيفة . ومن ثم يكون مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى مختصا بطلب الغاء قرار صادر بمسء خدمة الموظف بعد بلوغه من التقاعد(٣) .

واذا طعن موظف فى قراره بمسء خدمة موظف آخر بحجة انه يغشوا عليه فمرسة الترقية فهذا الطعن نزاع فى ترقية قد يطول اهداها او يقصر بسبب بمسء خدمة المطعون عليه . ومن ثم يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظره (٤) .

---

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ س ٤ رقم ١١٢٩ .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦١/١/١٤ س ٦ رقم ٧٢ ص ٥٥٥ .

(٥) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٣٢ لسنة ١٣ ق بجلسة ١٩٦٠/٦/٣٠ س ١٤ رقم ٢١٢ ص ٣٧٤ .

ويعتبر رفض جهة الإدارة الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي العام لسن الموظف استنادا الى وجود شهادة ميلاد بملف خدمته ، من المنازعات الخاصة بالمعاملات كما ورد في قوانين تنظيم مجلس الدولة ، ذلك ان الهدف المستقر للموظف من طلب الالفاء هو تسوية حالته الوظيفية بجعل ميعاد خروجه من الخدمة محددا وفقا لتاريخ ميلاده كما حدده القومسيون الطبي العام ، وليس كما هو وارد في شهادة الميلاد . ولا تعتبر هذه المنازعة بهذه المتابعة سابقة لأوانها والا لما أجاز المشرع التسويات بحفظ أنواعها ولنفع الموظف من المطالبة بتعديل لتقدمته في الدرجة أو في دخول الخدمة مثلا طالما لا يبين ان لهذه التسوية اثرا مباشرا . كما أنه فوق ما تقدم لو جاز القول بعدم اختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر هذا النوع من طلبات الالفاء فهذا يعني ولا شك قسط المسبيل على الموظف والحيولة بينه وبين إمكان الطعن في القرار الإداري الصادر بعدم الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي العام الذي يكتسب حصانة بعض المدة القانونية التي تجعله بنأى عن أي طعن لاحق ، ويصبح ولا سبيل لإعادة النظر فيه مستقبلا حتى عند خروج الموظف من الخدمة ، إذ يجوز أن يدفع عندئذ بعدم قبول دعواه لرغمها بعد الميعاد . ولعمد اتخاذ الإجراءات القانونية التي تحول بين هذا القرار وبين اكتسابه المناعة التي تعصه من البطلان بعد أن علم به الموظف بل وأعلن به ، وبعد أن ترك المواعيد تنقضي على هذا النحو دون حيلة .

ومما يؤيد هذا النظر ويؤكد أنه يجوز كذلك لقبول هذه الدعوى ، اعتبارا من الدملوي الوقفية التي أجاز فيها المشرع لصاحب الشأن أن يقيمها لينع بها عن نفسه خطرا مستقبلا يهدده قد لا تسعفه امكلياته عند وقوعه من الدفاع عن نفسه . وتعتبر دعواه في هذه الحالة مقبولة شكلا لأن للدعوى مصلحة حالة وواقعة (١) . وبالمثل إذا كانت حقيقة ما يهدف اليه المدعى يدعواه هو اعتبار سنة حسبا جاء في شهادة الميلاد التي قدمها الى الوزارة عند التحاقه بخدمتها ضمن مسوغات التعيين ومعالجته على هذا الاعتبار

---

(١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٦٧ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ من ١٢ رقم ٣٩ من ٤١ .

اذ لم يكن محل لاحتائه الى القومسيون الطبي لتقدير سنه مع وجود هذه الشهادة . فشهادة الميلاد هي الاصل في تقدير سن الموظف ، وقرار القومسيون طبي هو الخلف لها ولا يصار الى الخلف الا عند عدم وجود الاصل ، فالدعوى على هذا النظر داخلة في عموم الاختصاص المخول لمجلس الدولة بهيئة قضاء اداري في نظر المنازعات الخاصة بالمعاشات والمكافآت (٧) .

ومن ثم ان لم ترد قرارات القومسيون الطبي العام ضمن القرارات الادارية التي حطت قوانين مجلس الدولة المتعاقبة اختصاصه بهيئة قضاء اداري بالنظر في الطعون الخاصة بعلقها الا ان هذه الطعون تدخل في اختصاصه رغم ذلك لان تلك القرارات تندرج في عموم الطلبات المطلقة بشئون الموظفين لتأثيره على مركز الموظف من حيث سن التقنين وتاريخ الاحالة الى المعاش (٨) .

واذا صدر قرار باحالة موظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية بعد العمل بقانون مجلس الدولة فلا صحة للدفع بعدم قبول الدعوى التي ترفع بالمنزعة في قرار الاحالة المذكورة بمقولة ان قرار القومسيون الطبي بتقدير سنه الذي اتبنى عليه احالته الى التقاعد قد صدر قبل العمل بقانون مجلس الدولة — لا صحة لذلك اذ ان تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي ليس

---

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٦٢ لسنة ٤٤ ق بجلسة ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٢٧٦ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق بجلسة ١٩٦٤/١٢/١٦ ويوجه الطعن بالالغاء في قرار القومسيون الطبي العام الى الوزارة التي يتبعها الموظف المدعى دون وزارة الصحة مصدرة القرار لان الحكم للمدعى بطلباته يؤثر على مركزه القانوني من حيث تاريخ احالته الى المعاش الذي تنتهي فيه خدمته بالوزارة التي يتبعها ويعمل بها . راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق سالف الاشارة اليه .

الاغصرا من عناصر القرار المطعون فيه وليس هو بذاته موضوع طلب  
الانفاء (٩) .

على أنه اذا كان رأى المحكمة الادارية العليا فى احكامها الاخيرة  
بالتنسبة لقرار احالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هو انه  
قرار ادارى منشئ لمركز قانونى ، ومن ثم يكون الطعن عليه بدعوى الانفاء  
فى الميعاد القانونى دون دعوى التسوية - فان القرار الصادر بتسوية حقوق  
ناشئة عن التقاعد هو قرار تنفيذى لقانون التقاعد . ومن اثر ذلك جواز  
الطعن فيه دون التقيد بالمواعيد المقررة فى دعوى الانفاء (١٠) .

وقد يقال أن بلوغ الموظف الذى رفع الدعوى بالنمى على قرار احالته  
الى المعاش السن القانونية اثناء نظر الدعوى يجعل دعواه غير مقبولة  
لانعدام مصلحته فيها ، الا أن هذا القول يتردد عليه بأن مصلحة الموظف  
المذكورة تظل متوافرة ومتمثلة فى الفرق بين مرتبه ومعاشه من تاريخ احالته  
الى التقاعد قبل السن القانونية الى التاريخ الذى يبلغ فيه هذه السن  
فعلا . ومن ثم يكون الدفع بعدم قبول دعواه لانعدام المصلحة فيها على غير  
اساس سليم من القانون ويتمتع رفضه (١١) .

---

(٩) وقد ناقش المدعى قرار القومسيون بحسبان انه جانب الصواب  
عند تقدير سنه ، ولانه يجب الأخذ بالاستخراج الرسمى الذى يثبت أنه لم  
يتجاوز الستين - راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة  
٢ ق بجلسته ١٨/١١/١٩٤٨ س ٢ رقم ١٦ ص ٧١ - وقد حكمت محكمة  
القضاء الادارى ايضا فى صدد عملية تقدير السن بضرورة القومسيون الطبى  
بانه اذا ثبت أن الهدف من الدعوى التى يرفعها الموظف هو إلغاء قرار الاحالة  
الى القومسيون الطبى العام فان فوات ستين يوما على علمه بذلك القرار يجعل  
دعواه بالغاء ذلك القرار غير مقبولة لتكلا لرفعها بعد الميعاد . القضية رقم  
٢٢٢٦ لسنة ٨ ق بجلسته ١٧/٢/١٩٥٥ س ٩ رقم ٢٨٨ ص ٣١٠ .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٠٧٦ بجلسته  
١٥/٥/١٩٦١ س ٦ رقم ١٣٥ ص ١٠٧٨ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢١٩ لسنة  
٨ ق بجلسته ١١/٥/١٩٦٣ س ٨ رقم ١١١ ص ١١٧٩ .



كما ان احالة الموظف الى التقاعد قبل بلوغ سن الاحالة المقرر قانونا يترتب احقاقه في التعويض عن الاضرار التي حاققت به نتيجة هذه الاحالة المبكرة . فتمتى كان الثابت مثلا ان السبب في اصدار القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عنه هو بلوغه سن الستين حال ان السن التي يحال فيها الى المعاش هي الخامسة والستين فان قرار احالته الى التقاعد يكون قد صدر والحالة هذه مخالفا للقانون ويحق للمدعى ان يطالب بالتعويض عن الاضرار التي حاققت به من جراء هذه الاحالة المبكرة الى التقاعد (١٢) .

على انه اذا كان الثابت ان التعويض المطالب به هو مقابل جرمات الموظف من راتبه بسبب فصلة قبل بلوغه السن المقررة قانونا للتقاعد فانه تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقط للراتب (١٣) .

---

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢٠٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٣/٦/١٩٦٥ .

(١٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٨/١٢/١٩٥٦ من ٢ - رقم ١٦ ص ١٢٩ .

## الفرع الثاني الفصل من الخدمة لصور حكم جنائي

لولا — عقوبة العزل من الوظيفة العامة :

قاعدة رقم ( ٤٢ )

المبدأ :

العقوبة الجنائية إما أصلية أو تبعية أو تكميلية — العقوبة إما وجوبية  
يتعين على القاضي النص عليها في حكمه أو جوازية يكون للقاضي أن  
يحكم بها إن شاء — العزل من الموظيفات الإميرية — لا يرد أبدا كمعقوبة  
أصلية — قد يرد كمعقوبة تبعية أو كمعقوبة تكميلية تحت أى من نوعيها  
الوجوبى أو الجوازى .

ملخص الحكم :

تنقسم العقوبات باعتبار أصلاتها أو تبعيتها الى : عقوبة أصلية —  
وهي التي ترد حتما في الحكم وتكفي بذاتها للعقاب ، ولا يتصور حكم جنائي  
دون نص عليها وقد يأتي الحكم بها دون غيرها كالسجن والحبس والغرامة  
( المواد ١٣ الى ٢٢ ) — وعقوبة تبعية وهي التي تقرّب حتميا للحالات التي نص  
القانون عليها اثر الحكم يلحى العقوبات الأصلية ، ولو لم ينص القاضي  
عليها صراحة في حكم الإدانة ( المواد من ٢٤ الى ٣١ ) كالحرمان من  
الحقوق والمزايا التي ذكرتها للمادة ( ٢٥ ) عقوبت وفي مقدمة هذه المزايا  
القبول في أى خدمة في الحكومة ليا كانت أهمية الخدمة ، ويوضع المحكوم  
عليه تحت مراقبة البوليس في بعض الحالات — وعقوبة تكميلية — وهذه  
تمثل العقوبة التبعية في كونها لا تقوم على استقلال بل تلحق بعقوبة أصلية  
أخرى ، ومع ذلك فلها تختلف عن التبعية في كونها لا تطبق الا حيث ينطق  
بها القاضي صراحة في حكمه المنطوق على العقوبة الأصلية ومن أمثلة  
العقوبة التكميلية ، الحرمان من الوظيفة في الحالات المنصوص عليها في  
المادة ٢٧ عقوبات والتي تنص على أن : ( كل موظف ارتكب جنائية مما نص  
عليه في الباب الثالث والرابع والسادس ، والسادس عشر من الكتاب الثاني .

من هذا القانون عويل بالرأفة محكم عليه بالحبس ، يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تقل عن نصف مدة الحبس المحكوم بها عليه ٤ . والعقوبات التكميلية هي بقورها نوعان وجوبية يشعين على القاضى النص عليها في حكمه ، والا كان قبلها لللمن ، وجوازية يكون للقاضى ان يحكم بها ان شاء او انه لا يحكم بها . وقد نصت المادة ٢٦ عقوبات على ان ( العزل من وظيفة امرية هو الخمران من الوظيفة نفسها ، ومن المرتبات المقررة لها . وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاجلا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه ، او غير عاجل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة امرية ، ولا نيله اى مرتب مدة يقسرها الحكم ، وهذه المدة لا يجوز ان تكون اكثر من ست سنين ولا اقل من سنة واحدة ) . وفي مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الاميرية ابدا كمقوية اصلية . لان العقوبات الاصلية وردت في القسم الاول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد ( الاعدام ، والاشغال الشاقة المؤبدة ، والمؤقتة ، والسجن ، والحبس والغرامة ، وانما قد يرد العزل من الوظيفة الاميرية كمقوية تبعية او كمقوية تكميلية تحت اى من نوعيها الوجوبى ، او الجوازى . فمضى صدر حكم جنائى ، وكان المحكوم عليه موظفا عليها واتت آثار هذا الحكم الجنائى على مركزه الوظيفى فادى الى عزله على وجه التلييد تارة ، وبصفة مؤقتة تارة اخرى . وهذا العزل هو الذى يكون المقوية التبعية للمقوية الاصلية التى قضى بها الحكم الجنائى ولكن العزل من الوظيفة الاميرية لا يتم دائما بقوة القانون ، ونتيجة حتمية لصدور الحكم ذاته ، فقد يتطلب في بعض الحالات اشارة صريحة به في الحكم الصادر بالادانة ، وذلك حسبما يكون العزل عقوبة تبعية او عقوبة تكميلية . وترتبطا على ذلك فانه في مجال تطبيق قانون العقوبات ، يكون العزل عقوبة تبعية اى يتم بقوة القانون ، ودون حاجة الى النص عليه في الحكم متى حكم على الموظف بقوة جنائية ( بالاعدام او بالاشغال الشاقة المؤبدة او المؤقتة او بالسجن ) ويستوى في ذلك ان توقع عقوبة الجنائية هذه بمناسبة جنائية او جنحة . . والعزل في هذه الحالة مؤبد يؤدى الى حرمان الموظف من وظيفته بصفة نهائية ، وعدم اهلينه مستقبلا لقتل اى وظيفة علمية . ذلك ما نصت عليه صراحة المادة ٢٥ من قانون العقوبات . لما اذا كان العزل عقوبة تكميلية فانه لا يقع الا بآشارة صريحة في الحكم حسبما سلف الايضاح ويظهر ذلك في حالات منها : الحكم على

الموظف بالحبس في بعض الجنائيات كالرشوة واختلاس الاموال الاميرية ، والغدر والاكراه وسوء المعاملة من الموظفين لافراد الناس ، والتزوير . والعزل في هذه الحالات عقوبة تكيلية وجوبية أى لا بد من النص الصريح عليه في الحكم . وهذا النوع من العزل هو عزل مؤقت لا تنقضى مدته عن سنة او عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف ليهما اكبر ومع ذلك فلا يجوز ان تزيد المدة في كل الاحوال على ست سنوات — وهناك عزل في مجال العقوبات عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في بعض جنح اثار المشرع بمناسبتها الى ضرورة النص على عزل الموظف في الحكم الصادر عليه والادانة . فالعزل هنا هو ايضا عقوبة تكيلية وجوبية — كما انه عزل مؤقت لا تقل مدته عن سنة ، ولا تزيد على ست سنوات . مثال ذلك ( كل قاضي امتنع عن الحكم او صدر منه حكم ثبت انه غير حق بسبب للتوسط لديه ، يعاقب بالحبس والعزل ) واذا امتنع احد القضاة عن الحكم يعاقب بالعزل ويغرامة ، وكل موظف علم اشترى بناء على سطوة وظيفته ملكا ثمرا عن ملكه يعاقب بحسب درجة ذنبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ، والعزل فضلا من رد الشيء . . وهناك عزل بمثابة عقوبة تكيلية ولكنه جوازى للقاضي عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في جنح معينة أخرى — من ذلك ما نصت عليه المادة ١٢٧ عقوبات ( كل موظف عمومي امر بعقاب المحكوم عليه او ما قبله من العقوبة المحكوم بها عليه قانونا يجازى بالحبس او بغرامة ويجوز ان يحكم عليه ايضا مع هذه العقوبة بالعزل . تلك هي الحالات التي يؤذى فيها الحكم الجنائي ، وفقا لاحكام قانون العقوبات ، الى عزل الموظف وهذا العزل قد يكون نهائيا او مؤقتا وقد يكون وجوبيا او اختياري . وقد يقع بقوة القانون في بعض الحالات ، وقد يكون بناء على اشارة ترد بحكم الادانة في بعضها الاخر . فالمشرع الجنائي لا يرتب على الاحكام الجنائية اثارا موحدة في العلاقات الوظيفية بل اثارا متفاوتة تختلف من حكم الى آخر مستهديا في ذلك كله بجساسة الجريمة جنالية أم جنحة ، وبجساسة العقوبة الموقعة عليه ، وبما اذا كانت عقوبة جنالية أم عقوبة جنحة ، واخيرا بنوع الجرم المنسوب الى الموظف العلم ، وما اذا كان متصلا لم بعيدا عن شئون وظيفته ، ذلك هو ما كان يترتب على الحكم الجنائي من اثر على الوظيفة العامة وفقا لاحكام العقوبات .

### قاعدة رقم ( ٤٤ )

#### المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو جرمية مخلة بالشرف وفق الفترة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يخرج عن كونه عقوبة تبعية لوردها القانون المذكور — ليس بشرط أن العقوبة أن يكون منصوصا عليها بقانون العقوبات ..

#### ملخص الحكم :

أن كل من قانون العقوبات وقانون نظام الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد علج أثر الأحكام التي تصدر بالإدانة في جريمة من جرائم القانون العام على رابطة التوظيف .. فنص قانون العقوبات على العزل كمعقوبة تبعية لكل حكم بمعقوبة جنائية في الفقرة الأولى من المادة ٢٥ وكمعقوبة تكميلية وجوبية أو جوارزية يتمين لتنفيذها أن ينص عليها في الحكم وذلك في حانة الحكم بالحبس في بعض الجنائيات والجنح المحددة في القانون .. والعزل وفقا لهذه الأحكام دائم إذا كان عقوبة تبعية ومؤقت إذا كان عقوبة تكميلية ... أما العزل المنصوص عليه بالفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فهو عزل دائم ثيا كانت العقوبة المحكوم بها في جنائية أو جرمية مخلة بالشرف ... ولئن كان العزل وفقا لأحكام هذا النص الأخير أوسع مدى مما نص عليه قانون العقوبات إلا أنه لا محل للفصل بين المجننين الجنائي والإداري ما دام العزل — على أي حال — لا يخرج عن كونه أثرا لصحور حكم جنائي بالإدانة ... وتحقق هذا الأثر وفقا لأحكام قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في بعض الأحوال التي لا يتحقق فيها وفقا لأحكام قانون العقوبات — ليس من شأنه أن يغير من طبيعته ... ذلك أن العقوبات التي تطبق على المحكوم عليه جنائيا — وإن كان الأصل أن يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات — إلا أن هذا التناول لا يشملها كلها بل أن بعضها قد ورد النص عليه في قوانين أخرى .. فإذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف

المحكوم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، إيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فانه يكون بهذا الاطلاق والتصميم تعد اضاف الى الحالات التى يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى . . على ان ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل اذ انه يقع في جميع الاحوال كاتر للحكم الجنائى الصادر . بالادانة . . أى ان العزل الذى يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يضر في الواقع من كونه عقوبة تبعية اوردتها القنون المذكور .

( طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق - جملة ١٩٦٥/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٤٥ )

#### المبدأ :

وجوب التفرقة بين العزل كمقوبة جنائية تبعية او تكميلية ، سواء كان عزلا نهائيا ام مؤقتا ، وبين العزل التأديبي او الإدارى - تلاقيها نسي بعض الصور من حيث تحقيق الاثر - عدم تلاقيها في حالات أخرى - عدم جواز تعطيل احكام قانون نظام موظفى الدولة في هذه الحالات .

#### ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين العزل كمقوبة جنائية تبعية او تكميلية ، سواء كانت عزلا نهائيا ام عزلا لمدة مؤقتة ، تقع بالتطبيق لقانون العقوبات ، وبين انتهاء خدمة الموظف بقطع رابطة التوظيف نهائيا ، سواء بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخلى بموظفى الدولة ، أى كجزاء تأديبي بعد محاكمة تأديبية ، او بطريق العزل الإدارى ، أى بقرار جمهورى بالتطبيق للفقرة السادسة ، فو بقوة القانون ونتيجة للحكم على الموظف في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف وفقا للفقرة الثامنة من تلك المادة ، فكل اولئك اسباب قانونية لانتهاء خدمة الموظف يطبق كل منها في مجاله متى قام موجبه واستوفى اوضاعه وشرائطه . ولئن كان انتهاء خدمة الموظف بالعزل نهائيا كمقوبة جنائية قد يتلافى من حيث تحقيق الاثر مع انتهائها بالتطبيق للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ ، بمعنى ان تطبيق

تلك الفترة الأخيرة يصبح غير ذى موضوع اذا كان قد تحقق انتهاء تلك الخدمة بمعقوبة العزل نهائى ، الا انها قد يفرقان ولا يتلاقيان فى تحقيق هذا الاثر ، فلا يجوز عندئذ تعطيل احكام قانون نظام موظفى الدولة فى انتهاء الخدمة باى سبب من الاسباب المشار اليها متى توافرت الشروط القانونية ، وآية ذلك ان عقوبة العزل التبعية التى تنهى الخدمة لا ترتب طبقا للمادة ٢٥ من قانون العقوبات الا على حكم بمعقوبة جنائية ، بينما تنتهى الخدمة طبقا للفترة الثامنة من المادة ١٠٧ المشار اليها بالحكم على الموظف فى جنائية ولو كان الحكم فى الجنائية بمعقوبة الحبس ، كما ان العزل كمعقوبة جنائية نهيية لا يترتب على حكم فى جنحة مخلة بالشرف ، بينما انتهاء الخدمة بموجب المادة المشار اليها يتحقق موجبه بارتكاب الموظف اية جريمة مخلة بالشرف جنائية كقتل او جنحة . يقطع فى هذا كله ما يظهر من مراجعة الاعمال التحضيرية للقانون موظفى الدولة ، اذ كان المشروع الاول المقروض على مجلس النواب فى جلسة اول افرسسطس سنة ١٩٤٩ مفاده ان تنتهى خدمة الموظف بالحكم بمعقوبة جنائية او بمعقوبة متباعدة للحرية مخلة بالشرف ، وبعد المناقشة عدل النص بالصيغة الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى مفادها انتهاء الخدمة بالحكم فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف . كما يؤكد ان العزل الذى تنتهى به الخدمة نهائيا كمعقوبة جنائية لا يترتب الا على حكم بمعقوبة جنائية ما نصت عليه المادة ٢٧ من قانون العقوبات من ان كل موظف ارتكب جنائية بما نص عليه فى الباب الثالث والرابع والسادس والسبع عشر من الكلام الثانى من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس بحكم عليه ايضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه . وظاهر من ذلك ان العزل كمعقوبة جنائية على نوعين : فهو إما عزل نهائى ، وهو لا يترتب الا على حكم بمعقوبة جنائية ، وعزل مؤقت لمدة محددة تحكم به المحكمة اذا حكمت بمعقوبة الحبس فى جنائية او جنحة من تلك الجنائيات او الجنح التى حددها القانون . وغنى عن القول ان هذا الحكم الاخير هو استثناء من الاصل الاول ، وان هذا العزل المؤقت هو عقوبة جنائية تكميلية من نوع خاص ليس لها مثيل فى الاوضاع الادارية .

( طعن ٥٠ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٥٨/٧/١٢ ) .

### قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

العزل من الوظيفة لصدر حكم جنائي هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى — أسس ذلك أن هذا الفصل جزاء لما اقترنه من جنسية أو جنحة مخلة بالشرف ، والعقوبة ما هي الا جزاء .

ملخص الحكم :

ان عزل الموظف من وظيفته كنتيجة لصدر حكم جنائي ضده هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى لان هذا الفصل ان هو الا جزاء لما اقترنه من اثم بعد جنسية أو جنحة مخلة بالشرف والعقوبة ما هي الا جزاء .

( طعن ١٢٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢٣ ) .

### قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كعقوبة تكميلية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم — قوانين العاملين بالدولة تعتبر الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سبباً من أسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعمين ومنها رد الاعتبار لكل من هذين التنظيمين محالة الفصل عن الآخر — مثال : الحكم على المتعامل في جريمة اختلاس وتزوير بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة وعزله من وظيفته لمدة سنتين — اعتباره مفضولاً من الخدمة من تاريخ الحكم عليه وعدم جواز اعاقته اليها الا اذا توافرت فيه شروط التعمين ومنها ان يكون قد رد اليه اعتباره .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ اصدرت محكمة جنابات طنطا حكماً في الجنالية رقم ٥٤/٤٤٩ ك لسنة ١٩٦٧ قسم اول طنطا « اختلاس وتزوير » متضمناً معاقبة السيد / . . . العامل من الدرجة السادسة الكتابية بإدارة قضايا الحكومة بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة



وعزله من وظيفته لمدة سنتين وجاء في حيثيات هذا الحكم أن المحكمة ترى معاملة المتهم بالرفاة عملاً بالمادة ١٧ عقوبات كما يتعين تطبيق المادة ٢٧ عقوبات في شأن عزله ، وفي ٦ من أبريل سنة ١٩٦٨ صدر قرار رئيس إدارة قضايا الحكومة بإنهاء خدمة العامل المذكور اعتباراً من ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ تاريخ الحكم عليه وفي ٢ من يونيو سنة ١٩٧١ تقدم العامل المذكور بطلب إلى إدارة قضايا الحكومة يلتمس فيه اعفائه إلى العمل بعد أن أنهى مدة العقوبة المحكوم عليه بها ، فاستطلعت الإدارة رأي إدارة القوى للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبية في هذا الموضوع فترأت أن العامل المعروضة حالته تنتهي خدمة بقوة القانون من وقت تصديق الحكم عليه بالحبس مع العزل لمدة سنتين ، وأنه يشترط لعودته إلى الخدمة أن يكون قد رد إليه اعتباره ولن تتوافر فيه الشروط التي يسلطها القانون لإجراء هذا التعيين .

ويجدي إدارة قضايا الحكومة أن الحكم الصادر ضد السيد / ... قد وقت العزل من الوظيفة بمدة سنتين ، ومؤدى ذلك أن يعود العامل إلى وظيفته بعد انتهاء مدة العزل والا كان في ذلك إهدار لصحبة الحكم وفقاً لما تترتب عليه المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ من أنه لا محل للنصل بين المجالين الجنائي والإداري .

وهن حيث أن المادة ( ٢٧ ) من قانون العقوبات تنص على أن « كل موظف ارتكب جنسية ما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون معول بالرفاة يحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضاً بالعزل مدة لا تتقص من ضعف مدة الحبس المحكوم عليه بها » وتنص المادة ( ٢٧ ) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وهو القانون الذي كان معمولاً به وقت فصل العامل المعروضة حالته — على أن : « تنتهي خدمة العامل لا حد للأسباب الآتية : » ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنسية أو في جريمة مضلة بالشرف أو الإمانة ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وتنص المادة ( ٧ ) من ذات القانون على أنه :

« يشترط تعيين يعين في إحدى الوظائف : ... ( ٢ ) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحاليتين ... » كما تنص المادة ( ١٢ ) منه على أن « يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها إذا ما توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة » — وقد رد قانون العاملين بالخدمة العامة الصادر بالمرسوم رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أحكاما مشابهة فنصت المادة ( ٧ ) بأنه « يشترط تعيين يعين في إحدى الوظائف : ... ( ٢ ) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يعادلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحاليتين ... » كما نصت المادة ( ٩ ) من هذا القانون على أنه « استثناء من حكم المادة ( ٥ ) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كمقوية تكبيلية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم ، بينما تعتبر قوانين العاملين بالدولة الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سببا من أسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها إلى الخدمة إلا إذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها رد الاعتبار . ولكل من التظليين بحاله المنفصل عن الآخر ، فنقتضى الحكم الذي يصدر بالتطبيق للمادة ( ٢٧ ) من قانون العقوبات هو حرمان العامل من تولي الوظائف العامة خلال مدة العزل المحكوم بها . بينما يقتضى أحكام قوانين العاملين إنهاء الرابطة الوظيفية بين العامل وبين الجهة التي تشمل بها ، ومن ثم فلا يعود إلى عمله إلا إذا توافرت فيه شروط التعيين ومن بينها أن يكون قد رد إليه اعتباره . وليس في استلزام هذه الشروط تعارض مع أحكام قانون العقوبات أو إهدار لحجية الحكم الصادر بالعزل المؤقت ، لأن حجية هذا الحكم تنقضي عند حد منع العامل من تولي الوظائف العامة خلال المدة المحكوم بها دون أن تمتد إلى وجوب عودته إلى الخدمة بعد انقضاءها

فلذا انتقضت هذه المدة ارتفع المانع — من ناحية قانون العقوبات — من عودته الى الخدمة ، فتجوز اعدته اليها ما لم تكن ثمة موانع أخرى تحول دون ذلك .

ومن حيث انه تطبيقا لذلك . ولما كان السيد / ... قد حكم عليه بالحبس في جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين . فان انتضاء هذه المدة لا يترتب له حقا في العودة بعد ان فصل منها وفقا للقانون العاملين بالدولة ، وانما يتعين ان تتوافر فيه الشروط التي تستلزمها هذا القانون للعودة الى الخدمة ومن بينها ان يكون قد رد اليه اعطاله .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بحكم المحكمة الإدارية العليا التي سبقت الإشارة اليه ، ذلك ان هذا الحكم صدر في حالة تختلف عن الحالة المروضة ، ففي الحالة الاولى كانت العقوبة بالحبس في جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين محكوما بوقف تنفيذها وفقا شاملا لجميع الآثار المترتبة على الحكم ، فنتيجة قضاء المحكمة الإدارية العليا الى ان وقف جميع آثار الحكم تشمل وقف انتهاء الخدمة باعتباره أثرا من هذه الآثار — وهو ما لا يتوافر في الحالة المروضة .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان السيد / ... يعتبر منفصلا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه ، ولا يجوز اعدته الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التمييز ومنها ان يكون قد رد اليه اعطاله .

( فتوى ٢٢٩ في ٤/٥/١٩٧٢ ) .

ماعدة رقم ( ٤٨ )

#### المبدأ :

بوقف — انتهاء خدمته طبقا للمادة ٨/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — الحكم عليه في جنحة مخلة بالشرف ولو حكم فيها بعقوبة الجسدية — لا اعتداد بنص المادة ٢٥ عقوبات .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الواردة في الفصل الثامن الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة تنص على انه : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاجد الاسباب الاتية » : ١٠٠ (أ) الحكم عليه فى جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف .»

وظاهر من هذا النص ، ان خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى اما بالحكم عليه فى جنائية وذلك بغض النظر عن نوع العقوبة المقررة بها ، اى ولو كانت هذه العقوبة عقوبة جنحة ، واما بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، مما يدل على ان المشرع قد سوى فى هذا الصدد بين ارتكاب جنائية ايا كان نوعها وبين ارتكاب جريمة مخلة بالشرف فى الاثر المترتب عليهما وهو انتهاء خدمة الموظف ، ولا اعتداد فى هذا الصدد بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات بعد صدور قانون نظام موظفى الدولة .، لانه القانون الخاص بتنظيم للعلاقة بين الدولة وموظفيها ، وقد تضمن قواعد تعيينهم وترقياتهم وتدابيرهم ، كما بين لسبب انتهاء خدمتهم ، فهو فى الواقع القانون الخاص الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، يؤيد هذا النظر ما جاء بالاعمال التحضيرية لقانون نظام موظفى الدولة ، اذ يبين منها بوضوح ان المشرع اراد صراحة الخروج على حكم المادة ٢٥ من قانون العقوبات ، وقصد الى انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون اذا صدر ضده حكم فى جنائية ، اذ كانت الحكومة قد تقدمت الى البرلمان سنة ١٩٤٩ بمشروع قانون بشأن نظام موظفى الدولة . وقد عرض على مجلس النواب بجلسته اول اغسطس سنة ١٩٤٩ ، وكان من بين نصوصه النص الخاص باسباب انتهاء خدمة الموظف ومن بينها : الحكم عليه بعقوبة جنائية او بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بشرفه ، ، وذلك اخذا بالمدى الوارد بالمادة ٢٥ من قانون العقوبات ، الا ان الحكومة سحبت هذا المشروع من ائبرلمان بمجلسه ولم يتم اقراره وقتئذ . ثم تقدمت الحكومة للبرلمان فى سنة ١٩٥١ بمشروع آخر لنظام موظفى الدولة يتضمن النص الوارد بالمشروع السابق ، فى صيغة اضيق لانتهاء خدمة الموظفين للحكم عليهم فى جرائم ، وهو النص الذى يتفق واحكام المادة ٢٥ من قانون

المقبولات ، وعرض على مجلس النواب بجلسة أول أكتوبر سنة ١٩٥١ ،  
نوافق عليه بعد تعديل النص المشار اليه على أساس صدور حكم في جنسية  
أو في جريمة مخلة بالشرف ، أي على خلاف نص المادة ٢٥ من قانون  
المقبولات .

( غنوى ٤٣٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠ ) .

### قاعدة رقم ( ٤٩ )

#### المبدأ :

موظف — اعتقاله — تحديد تاريخ انتهاء خدمته إذا انتهت بالإدانة في  
جناية أو جريمة مخلة بالشرف — رد تاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ الاعتقال —  
قياس ذلك على الحكم الوارد في المادة ١١٦ من قانون نظام موظفي الدولة .

#### ملخص الفتوى :

إن نصوص قانون التوظيف قد أغفلت تحديد انتهاء خدمة الموظف  
المحبوس احتياطياً. والموقوف عن عمله بقوة القانون إذا انتهت محاكمته  
بحكم يقضى بإدانته في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف ، مما تنتهي به خدمة  
الموظف . واتسمرت. على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تمهيداً  
لمحاكمته تأديبياً إذا انتهى الوقف بحكم بالعزل أو بالإحالة إلى المعاش ، إذ  
نصت المادة ١٦٦ على أن يرجع بتاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ الوقف .

وبما أن سكوت القانون عن النص على حكم مماثل في شأن الوقف  
الذي يعقبه حكم جنائي تنتهي به الخدمة ، لا يعني أن المشرع يقصد إلى  
الترقة بين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه في جنسية أو جريمة مخلة بالشرف  
وبين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه تأديبياً بالعزل أو بالإحالة إلى  
المعاش ، في صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لأن هذه التفرقة تجافي منطق  
التشريع وطبيعة الأمور ، ومن ثم فانه يعين إجراء القياس بتطبيق حكم  
المادة ١٦٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ  
الوقف من العمل بقوة القانون أسوة بحالة الحبس الاحتياطي .

( غنوى ٤٣٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠ ) .

**ثانياً - الحكم في جنائية بغير وقف تنفيذ العزل يوجب انتهاء الخدمة بقوة القانون :**

**قاعدة رقم ( ٥٠ )**

**المبدأ :**

الحكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف - ينهى خدمته بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالعزل - صدور قرار بالعزل - يعد من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ الحكم - انتهاء الخدمة يقترب بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائياً .

**ملخص الحكم :**

وغنى عن القول ان العزل المترتب على حكم جنائى يتميز عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالمستقالة أو العزل بحكم تأديبى أو الفصل بقرار جمهورى ، بلوصاف خاصة منها ما سبق ان قضت به هذه المحكمة العليا من ان خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه في جنائية - أو جريمة مخلة بالشرف - بقوة القانون . ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل . فان صدر مثل هذا القرار - وفى الطعن الراهن قرار وزارة الاوقاف رقم ١٥٥٩ قى ١٩٥٩/٧/٢٠ بإنهاء خدمة الطاعن اعتباراً من ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ تاريخ الحكم عليه في جنائية احرار سلاح بدون ترخيص . اعتبر من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون ( الفقرة الثانية من المادة ١٠٧. وللفقرة السابعة من المادة ١٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترقيماً على ذلك فان الموظف لو المستخدم الذى انتهت خدمته بحكم جنائى لا يثنى له العودة الى عمله الا بقرار تعيين جديد فيما لو جازت هذه الامادة قانوناً . واستناد الطاعن الى موقف جهة الادارة لمرا لا يعول عليه اهام التمسك بحكم القانون . كما انه لا محل للقول بضرورة تعرض قرار العزل واستصداره من مجلس التأديب أو من المحكمة التأديبية - على النحو الذى ذهب اليه الطاعن فى الطعن الراهن - ذلك ان العزل فى الصورة التى نحن بصددھا لا يتطلب على عقوبة تأديبية يختص بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية اخرى ، وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التى أصبح فيها الحكم الجنائى نهائياً .

( طعن ١٤١٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ ) .

## قاعدة رقم ( ٥١ )

### المبدأ :

صدور حكم في جنابة من محكمة الثورة - القرار الصادر بالفصل  
قرار ادارى منشئ ، وليس عملا تنفيذيا يقترب بقوة القانون - اساس  
ذلك وتقره تحصن هذا القرار بفوات المواعيد .

### ملخص الحكم :

ان ما يذهب اليه المدعى في الطعن من ان القرار الصادر يفصله ليس  
الا عملا تنفيذيا ترتب بقوة القانون على صدور حكم محكمة الثورة ضد  
المدعى وانه بهذا الوصف لا يعد قرارا اداريا يتحصن بيمعاد الستين يوما  
الذى حدده الشارع اجلا للتعلم ، لا اعتداد بذلك ما دام ان المركز القانونى  
الخاص بانهاء رابطة التوظيف لا ينشأ الا بقرار الفصل المثار اليه الذى  
يقوم على واقعة قانونية هى صدور الحكم عليه في جنابة كسبب لاصداره  
شائه في ذلك شأن اى قرار ادارى يقوم على سببه ، واذا كانت الفقرة  
الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة قد اوردت في هذا الشأن  
حكما تنظيميا عاما فان المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور  
الحكم على الموظف في جنابة وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم  
القانون على وضعه الفردى متى قدرت توافر شروط انطباقه في حقه ، وهى  
يسهل ذلك انما تتدخل بسلطانها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة وانعوتية  
المضى بها ، ومن الجلى الواضح في حالة المدعى بالذات بالنسبة لما نسب  
اليه وحوكم من اجله ان دور جهة الادارة في التقدير والانشاء حيال ما اثير  
حول طبيعة تلك الجرائم وما قام من جدل بشأن تكييفها - كان واضحا اكيدا  
- كما انه ليس صحيحا ما يقول به المدعى من ان قرار الفصل الباطل  
لمخالفته القانون الا يتحصن ليدا بفوات مواعيد الطعن فيه بالالفاء اذ ان  
هذا النوع من القرارات هو الذى يقرر له وحده الجساسة بفوات المواعيد ،  
طالما ان القرارات المشروعة تولد صحيحة وتستمد حصانتها من صدورهما  
موافقة لاحكام القانون .

### قاعدة رقم ( ٥٢ )

المبدأ :

الحكم في جنائية يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل — أساس ذلك من التعطيلات المالية ومن نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ليس بشرط في ذلك أن تكون الجنائية مخلة بالشرف .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « تنتهي خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأحد الأساليب الآتية :

(١) . . . . .

(٢) . . . . .

(٨) التحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف . »

وعلى ذلك فإنه يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل في منطق التعطيلات المالية المشار إليها الحكم على العامل في جنائية ولا يشترط أن تكون الجنائية مخلة بالشرف لأن لفظ للجنائية ورد في الفقرة ٨ من المادة المنقولة عنها مطلقاً .

( طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧ ) .

### قاعدة رقم ( ٥٣ )

المبدأ :

الحكم الصادر من محكمة الجنائيات في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة سنة أشهر في جنائية أحرّاز سلاح بدون ترخيص — الإدر بوقت تنفيذ العقوبة الأصلية دون عقوبة العزل — يؤدي ذلك عزل الطاعن نهائياً من وظيفته أعمالاً تنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقوع هذا العزل بقوة القانون وترتبه حتماً من تاريخ صدور حكم محكمة الجنائيات — القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام الماملين المتعيين بالدولة لا يسرى في شأن الطاعن إذ لم يكن في عداد الماملين حين نقله .



### ملخص الحكم :

ان وقع الطعن الراهن وعناصره اللازمة للفصل فيه هي واضحة محددة وفي غنى عن كل ما اشار له الطاعن في مذكراته من جدل حول غرض .  
محكمة جنليات قضا لمرت في حكمها الصادر في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة ستة شهور في جنالية احرار — ملاح ( مشغول ) بدون ترخيص — وأمرت بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية دون عقوبة العزل ولم يظعن في هذا الحكم ، ومؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته ابعالا لنص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان سارى المفعول وقتذاك . وهو عزل وقع بقوة القانون وتم نملا صدور قانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشكل تنظيم العاملين المدنيين بالدولة ويوم صدوره في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ونشره في ١٨ منه ، والعمل بالحكمه من اول يوليو سنة ١٩٦٤ لم يكن الطاعن في عداد اولئك العاملين الذين لا تسرى احكام القانون الجديد الا عليهم لما الطاعن فقد كان معزولا من وظيفته حتما وبقوة القانون من تاريخ صدور حكم محكمة جنليات قضا عليه في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ .

( طعن ١٤١٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ ) .

### قاعدة رقم ( ٥٤ )

### المبدأ :

الحكم بعقوبة جنالية — عزل من الوظيفة — صدور حكم بمعاقبة أحد العاملين بالسجن لمدة عشرة سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير في ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥١ اى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة — عزله من وظيفته بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعية لعقوبة السجن طبقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات — اعتباره معزولا من وظيفته من تاريخ صدور الحكم عليه لا من تاريخ وقعه عن العمل .

### ملخص الفتوى :

ان الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بإدانة الموظف فيما هو منسوب اليه انما هو منتهى لهذا الاتهام ولا يكتف عنه وذلك وفقا لما استتر عليه

الفقه الجنائي من أن المتهم بريء الى أن تثبت ادانته فقبل صدور الحكم بالادانة فان الاصل هو عدم ترتيب أية آثار سلبية على صدره لان ذلك يتضمن ادانة للموظف قبل أن تفصل المحكمة الجنائية في مدى صحة الاتهامات الموجهة اليه .

ومن حيث أن العزل من الوظيفة نتيجة ادانة العامل في جنابة يعتبر من قبيل العقوبات التبعية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وهي عقوبة لا تنفذ الا تبعا لتنفيذ العقوبة الاصلية الصادرة بها الحكم ومن ثم فانه لا يجوز تنفيذ العقوبة التبعية قبل تنفيذ العقوبة الاصلية لانه من المستحيل أن يترقب الاثر قبل صدور الحكم لانه يدور معه وجودا وعدما .

ومن حيث أن شعبة الشئون الداخلية والسياسية بشم الرأي سبق أن انتهت في جلسنها المعقودة في ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ — في حالة مماثلة — الى أن المستفاد من احكام القوانين المعمول بها قبل صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن عزل الموظف من تاريخ ايقانه احتياطيا عن العمل لا يجوز الا بقرار تأييدي من مجلس التلقيب المختص لما حيث يقع العزل كمعقوبة تبعية للحكم على الموظف بعقوبة جنابة تطبيقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات او حيث يتضى الحكم الجنائي بذلك فانه لا يجوز لمجلس التلقيب او للجلس المخصوص أن يحدد للعزل تاريخا آخر .

ذلك أن الشارع حدد اختصاص كل من مجلس التلقيب والمجلس المخصوص على نحو يجعل للاول ولاية الحكم بعزل الموظف وللثاني تقدير اثر هذا العزل على معاش الموظف وذلك مضافا عن اختصاص المجلس المخصوص بالحكم في الاستقانات التي ترفع اليه عن القرارات التأديبية الابتدائية ، فالفترة خمسا من المادة الاولى من ميثاق ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ في شأن العقوبات التأديبية للوظنيين والمستخدمين بالمصالح الملكية تنص على العزل فقط بدون الحرمان من المعاش كمعقوبة يجوز لمجلس التلقيب توقيفها على الموظفين ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على ان العقوبات الاخرى بما فيها الحرمان من المعاش كله أو بعضها يكون اتحكم بها طبقا للشروط المنصوص عليها في القوانين والاورام المالية

الجارى العمل بها ... » والقوانين والاورام المشار اليها تقضى بأن الحكم بالحرمان من المعاش كله أو جزء منه بسبب انعزل يختص به « مجلس مخصوص » يتألف من وكيل النظرة ذات الشأن بصفته رئيسا ومن النائب العمومى لدى المحكم الاهنية ... » ( مادة ٥ ) من الامر العالى الصادر فى ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ المحل بدكرتو ٤ ديسمبر سنة ١٨٩٢ ومرسوم ٥ أكتوبر سنة ١٩٢٢ ) ..

والى هذا المعنى ايضا تشير المادة الرابعة من الامر العالى الصادر فى سنة ١٨٨٢ بعد تعد تعديلها بدكرتو سنة ١٨٩٤ ، فهذه المادة بعد ان نصت على انه « اذا كان للاجزاء المحكوم به على المستخدم هو جزء الرفعت يتطلب من المجلس المحصوص على كل حال ان يحكم فيها اذا كان هناك موجب لضياح كل أو بعض حقوق المستخدم فى المعاش . وهكذا نصت القواعد المفاهة على أن المجلس المخصوص يختص بالنظر فى الاستئنافات التى ترفع عن قرارات المجالس التأديبية وينظر فى جميع الاحوال — متى قضى مجلس التأديب بالاعزل — فى امر الحرمان من المعاش كله أو بعضه وقد نص قانون المصلحة المالية على هذه القواعد . واستطردت فتوى شعبة الشؤون الداخلية والسياسية تقول انه « اذا كان الموظف قد سبق اعتقاله من قبل ، فقد نصت المادة (١١١) من قانون المصلحة المالية المشار اليه على انه اذا حكم على المستخدم بالاعزل فيعتبر عزله من تاريخ الايقاف ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك ».

وواضح ان الغرض مما تقدم جميعه ان الحكم بعزل الموظف يكون قد توقع عليه كجزاء تأديبى من المجلس المختص فى هذه الحالة يعتبر عزله من تاريخ الايقاف — اذا كان قد سبق وقفه — ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك ، كما انه يجب عرض الامر على المجلس المخصوص ليقدر ما يتبع فى شأن الحرمان من كل المعاش أو بعضه .

لما اذا كان العزل وانما بقوة القانون كعقوبة تبعية للحكم بمعنوية جنابة وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات لو اذا قضت به المحكمة فإن القوانين التى كان معمولاً بها وكذلك قانون المصلحة المالية ، لم تورد

نصا يستلزم عرض الأمر على المجلس المخصص لاثبات وتحديد نتائج الحكم الجنائي ، وكل ما للمجلس المخصوص من سلطة حينئذ هو جواز الحكم بالحرمان من المعاش ، ذلك أن المادة الخالصة من الأمر المسمى الصلح في سنة ١٨٨٣ التي تقدم ذكرها بعد أن نصت على أن الحكم بالحرمان من المعاش لا يملكه إلا المجلس المخصص قضت بأنه « يجوز أيضا بسبب الظروف حرمان المستخدم من المعاش بتعليق إذا صدر عليه الحكم بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة » . وأضافت الفتوى المشرو إليها أنه يبين مما تقدم أن النص القاضي بعرض الأمر على المجلس المخصوص ليحكم فيما إذا كان ثمة موجب لضياح كل أو بعض حقوق المستخدم في المعاش نص عام يسرى سواء كان العزل بقرار تليي أو نتيجة تبعية للحكم بتوقيف جنائية . وأن المجلس المخصوص لا يملك الحكم في أي حال بعزل الموظف ما دام أن الأمر لم يعرض عليه عن طريق الاستئناف من جانب الإدارة . فإذا لم يكن المجلس التليي هو الذي قرر العزل فإن الموظف لا يعتبر مفصولا إلا من تاريخ صدور الحكم الجنائي ضده .

ومن حيث أن حكم محكمة جنائية بور سميد في الجنائية رقم ١٤١٢ لسنة ١٩٤٥ الإسماعيلية والقاضي بمقتبة السيد / ..... بالسجن لمدة عشر سنوات لانتهاك بالرشوة والتزوير قد صدر بجلطة ١٩٥١/٢/٢٤ أي قبل أول يوليو سنة ١٩٥١. تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام «تقاضي الدولة» . ومن ثم فإن عزل السيد المذكور من وظيفته يكون واقعا بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعية لمقتبة السجن ونقلا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وإلغائي فإن القرار الصادر من وزير العدل برقم ٥٨٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل تاريخ عزل السيد المذكور وجعله من تاريخ الحكم عليه في ١٩٥١/٢/٢٤ بدلا من تاريخ وقعه عن العمل في ١٩٥٤/٥/٣ هو قرار سليم ومتفق مع حكم القانون .

ولهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن تاريخ عزل السيد المذكور من عمله هو تاريخ صدور حكم محكمة جنائية بور سميد في ٢٤ فبراير سنة ١٩٥١ عليه بالسجن لمدة عشر سنوات .

( فتوى ٦٧٢ في ١٩٧١/٧/٣ ) .

### قاعدة رقم ( ٥٥ )

المبدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف في جنائية ولو بمقتوبة  
الجنة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - صدور  
الحكم على الموظف في جنائية وكذلك قرار فصله في ظل هذا القانون - لا تسرى  
على الموظف بعد ذلك لحكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي ألغى القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - المجال الزمني للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
لا يمتد إلى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون  
الأول والا كان في ذلك تطبيق للقانون بالمر رجعى بغير نص يجيز ذلك .

ملخص الحكم :

يستند من الحكم الصادر في المادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
أنه كان يترتب على صدور حكم على الموظف في جنائية ولو بمقتوبة جنة  
انتهاء خدمته ، ولم يكن يحول دون تحقيق هذا الأثر في ظل القانون المذكور  
أن تكون الجنائية غير مخلة بالشرف أو أن يكون الحكم قد قضى بوقف تنفيذ  
المقتوبة وحدها دون الآثار الجنائية المترتبة عليها ، وقد تحقق هذا الأثر  
بالنسبة إلى المدعى بصدور حكم من محكمة جنحيات المنصورة في ١٠ من  
مارس سنة ١٩٦٠ بمحاكمته بالحبس مع الشغل لمدة ستة أشهر مع وقف  
تنفيذ عقوبة الحبس ويصدر القرار المطعون فيه متضمناً إنهاء خدمته منذ  
ذلك التاريخ .

ولما كان الحكم المذكور قد صدر ضد المدعى وتحققت آثاره القانونية  
كاملة في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فإن هذا القانون دون  
سواء هو الذى ينطبق عليه ولا تسرى عليه لحكم القانون رقم ٤٦ لسنة  
١٩٦٤ إذ أن المجال الزمني لسريان هذا القانون لا يمتد إلى ما سبق نفاذه  
من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون الأول - والا كان في ذلك  
تطبيق للقانون الجديد بالمر رجعى - بغير نص خاص يجيز ذلك - على  
مركز قانونى كان قد نشأ واستكمل عناصر وجوده في ظل قانون سابق .

( طعن ٧٥٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥ ) ..



أو غيرها ، إذ هي جميعا أحكام صادرة في جنليات وكلها تنهى حتما ويحكم القانون العلاقة بين الموظف والدولة .

ولما كان الحكم الذي قضى بإدانة المطعون عليه في جنلية احراراز سلاح يعبر ترخيص قد صدر في ظل العمل وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة آتف الفكر .

ويذا لزم أن تترتب عليه الآثار القانونية التي استتبعتها والتي نص عليها هذا القانون ما دامت الواقعة التي انبثت عليها هذه الآثار ، وهي صدور الحكم قد تحققت بالفعل قبل الفائه بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فليس من شأن صدور هذا القانون في أثناء نظر الدعوى ان ينقل الواقعة المذكورة من الماضي ليخضعها لسلطانه ، كما لا ينسحب حكمة عليها بآثر رجعي دون نص نية على ذلك ، ومن ثم فلا يكون هناك محل لاعمال القانون الجديد الذي اشترط لانتهاء الخدمة أن يكون الحكم على العامل بمقتوية جنلية ، لتعلق الامر بواقعة لم تستجد من تاريخ نفاذه بل سابقة عليه وخاضعة لحكم القانون القديم وحده الذي يبقى بعد الفائه ساريا في شأن الآثار التي تحققت بالفعل ايان نفاذه ، ومتى استبعد تطبيق القانون الجديد سقط بالتالى الاستناد الذي تلم عليه الحكم المطعون نيه لتطبيق أحكام هذا القانون .

( ملعن ١٩١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٤/٢٦ ) .

#### قاعدة رقم ( ٥٧ )

#### المبدأ :

«وظف - حكم في جنلية - فصل - قرار اداري - سحب - اعتذار الموظف المحكوم عليه في جنلية مفصولا بقوة القانون طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - القرار الصادر بإعادته للعمل أو تعيينه - يخالف نص المادة السادسة من القانون المذكور - لإدارة أن تسحبه في أي وقت طالما بقي الحكم الصادر في الجنلية قائما .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والذي كان ساري المفعول في ذلك الوقت تقضى بقتناء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة الذي يحكم عليه في جنسية ومن ثم فان هذا الموظف يعتبر مفصولا بقوة القانون نتيجة للحكم عليه في جنسية .

ولما كانت المادة السادسة من القانون المشار اليه تشترط فيمن يعين في احدى الوظائف الا يكون قد سبق الحكم عليه في جنسية ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ، فان القرار الذي يصدر باعادة الموظف المحكوم عليه في جنسية الى عمله او بتعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة المشار اليها ويجوز لجهة الادارة ان تسحب هذا القرار في اى وقت طالما بقى الحكم الصادر في الجنسية قائما ..

( انتهى ١٨٨ في ١١/٧/١٩٦٦ )

ثالثا — الحكم بالامزل مع وقف التنفيذ :

### قاعدة رقم ( ٥٨ )

#### المبدأ :

المادة ٥٥ وما بعدها من قانون العقوبات — المقصود بوقف تنفيذ الآثار الجنائية المترتبة على الحكم — هو العقوبات التبعية والآثار الجنائية دون الآثار الاخرى المدنية والادارية كأنهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة .

#### ملخص الحكم :

ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يعتمدا الى الآثار الاخرى ، سواء اكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص او من روابط القانون العام ، اى سواء كانت مخنية او ادارية .

( طعن ٥ لسنة ١ ق — جلسة ١٢/٧/١٩٥٨ )



## قاعدة رقم ( ٥٩ )

### المبدأ :

أداة الموظف في جنسية أو جريمة مخلة بالشرف — شمول الحكم بوقف التنفيذ والنص به على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية — ينصرف الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين — الحكم الصادر من محكمة الجنايات بحبس المظنون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتفريمه ثلاثة جنهات — النص فيه على وقف تنفيذ العقوبة على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم — احترام حجية هذا الحكم مؤداه ابقاء المظنون ضده في وتوقيفه وعدم أعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة يعتبر من الآثار الجنائية التي لوقف الحكم تنفيذها .

### ملخص الحكم :

إذا لمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد نص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جيمعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي . . يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شاملا ( للحريان من حق الاعتقال ) باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا ( الحريان ) لم يرد النص عليه في هذا القانون . بل كان عند صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر — هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذي حل محله القانون ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية .

ومن حيث أن محكمة جنليات اليوم عندما قضت في حكمها الصادر في ١٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ — بحبس المظنون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتفريمه ثلاثة جنهات — لم تترك إيقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم فلما تسبب ( م ١٤ — ج ٦ )

استهدنت بحكما المقنون بإيقاف تنفيذ الشايل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز الطعون فيه الوظيفى وعدم الأضرار باستقبله . . . وكان مؤدى احترام حجية هذا الحكم ابقاء الطعون ضده فى وظيفته وعدم افعال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار أن انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها . . . واذا ذهبت الجهة الإدارية غير هذا المذهب واعتبرت خدمة الطعون ضده منتهية بصور الحكم المذكور عليه تكون قد أهدرت حجية هذا الحكم وخالفته أحكام القانون الخامس بإيقاف التنفيذ الشايل لجميع الآثار الجنائية .

( طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ )

#### قاعدة رقم ( ٦٠ )

##### المبدأ :

الحكم فى جنابة أو جنحة بالفرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة — للحكمة أن تأمر بإيقاف العقوبة — جواز أن يكون الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية — الإيقاف اختياري للقاضي له أن يلمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه .

##### ملخص الحكم :

ينص قانون العقوبات فى المادة ٥٥ منه على أنه « يجوز للحكمة عند الحكم فى جنابة أو جنحة بالفرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر فى نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة اذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ويجب أن يتبين فى الحكم أسباب الإيقاف ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية » وجعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية أو للآثار الجنائية التى تترتب على الحكم أنها هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله فى سنة ١٩٢٧ وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية بيانا له ما يأتى : « . . . يجوز جعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية كمرافقة البوليس والحرمان من حق الانتخاب

كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة في العود . ولم يكن هذا جازاً في قانون سنة ١٩٠٤ وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة لما عن سلطة المحكمة متى توفرت الشروط السابق بينها فيجوز للقاضي أن يأمر بإيقاف التنفيذ أي أن الإيقاف اختياري متروك لتقدير القاضي فإنه أن يأمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه كما أن أنه أن يرفضه ومتى أمر بالإيقاف تعين عليه أن يذكر أسباب ذلك في الحكم .

( طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ ) .

### قاعدة رقم ( ٦١ )

المبدأ :

أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شللاً لجميع الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين — أساس ذلك أن طبيعتها جميعاً واحدة ولو تعددت التشريعات التي نص عليها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه « يجوز للحكمة عند الحكم في جنسية أو جنحة بالفرابة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ » . ويجوز أن يجعل الإيقاف شللاً لاية عقوبة تبعية ، وجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » . فالمرجع الجنائي قد أجاز للقاضي وبشروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ؛ وبعضها بالعقوبة المحكوم بها ، والبعض الآخر بحالة المجرم ، أجاز له أو يأمر بوقف تنفيذ العقوبة » .

والاصل هو أن ينصرف الوقت إلى العقوبة الأصلية وحدها فتمت نظم  
يرمى إلى تهديد المجرم بالحكم الصادر بالعقوبة فخلو الشارع للقاضي  
السلطة في أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبة التي يصدر بها حكمه مدة معينة  
من الزمن تكون بمثابة فترة للتجربة ، يطلب المحكوم عليه بل أن يعود  
في خلالها إلى ارتكاب جريمة جديدة إذا هو أراد أن يفلت نهائياً من العقوبة  
المحكوم بها عليه ، وأن يعتبر الحكم الصادر بها كإن لم يكن ، وألا نفذت  
عليه هذه العقوبة فضلاً عما يحكم به عليه للجريمة الجديدة . ومع ذلك  
فالقاضي أن يمد أثر التوقف إلى كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم . أما  
قانون نظم موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكتفى بالإشارة إلى الحكم  
الذي يصدر على الموظف في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف باعتباره الحكم  
سبباً من اسباب انتهاء خدمة الموظف أي أنه قد ذكر في النص لفظ ( الحكم  
عليه ) دون وصف خاص . فإذا أمر القاضي بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية  
وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك — وفي ظل القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ قطع العلاقة التي  
تربط الموظف بالدولة ؟ إن هذه المحكمة العليا قد أجابت على ذلك في حكمها  
الأول في هذا الصدد ( الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢ من يوليو سنة  
١٩٥٨ بما يفيد أنها قررت تباعاً بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان  
الإداري من ناحية أخرى . فالحكم له في الميدان الجنائي أحكامه الخاصة  
وله كذلك آثاره التي تختلص في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها  
بالنفاذ أما الميدان الإداري فيستقل بذاته ، والحكم في نطقه أحكامه وآثاره  
التميزية ، ومن بين هذه الآثار انتهاء العلاقة الوظيفية ، وهي نتيجة تقترب  
على الحكم سواء أكتلت العقوبة التي تضمنها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف  
تنفيذها إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في مدى نفاذ العقوبة في الميدان  
الجنائي ولكنه في الميدان الإداري عديم الأثر . فكل من العزل كمعقوبة  
جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبياً كل أم إدارياً ،  
وبالتطبيق لأحكام قانون موظفي الدولة ، لكل مجاله وأوضاعه وفروعه  
وأحكامه الخاصة به في التطبيق . ثم عابته هذه المحكمة العليا بعد إذ  
أدركت أن الحاجز الذي تلتصق بين آثار الحكم جنائياً وآثاره إدارياً في الطعن

رقم (٥) أن يتم بشوهر من التقدمة ويمنعها التصليم به دون تحفظ  
فأصبحت هذه المحكمة حكمها بجلية ١٤ من مارس سنة ١٩٦٥ في الطعن  
رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بما يفيد أنه إذا لم يكن الحكم الجنائي أن يكون ايقاف  
التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع  
العقوبات التابعة وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور  
سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن  
طبيعتها جيبما واحدة ، ولو تمذخت التشريعات التي تنص عليها ما دام  
أنها كلها من آثار الحكم الجنائي .

( طعن رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٦٢ )

#### المبدأ :

وقف التنفيذ لمدة محددة من تاريخ النطق بالحكم ، على أن يكون الوقف  
شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم - نص المادة ٥٩ عقوبات  
على اعتبار هذا الحكم كأن لم يكن بعد انقضاء مدة الوقف دون صدور حكم  
بالغاء الوقف خلالها - أثره - اعتبار القرار الإداري الصادر بفصل المحكوم  
عليه بعد انقضاء مدة الوقف على هذا الوجه فاقدا ركن السبب .

#### ملخص الحكم :

نص المادة ٥٩ عقوبات على أنه « إذا انقضت مدة الإيقاف ولم  
يصدر خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبات المحكوم بها ويمتد  
الحكم بها كأن لم يكن » وظاهر هذا النص واضح في أن الحكم بعد انقضاء  
مدة الإيقاف يعتبر كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بمطلوبها  
الواضيع « أي سواء اكتتعت عقوبات أصلية أو عينية وبمعنى آخر ، يزول  
كل أثر لهذا الحكم .. »

وعلى ما تقدم فإذا مضت المدة التي أمر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة  
خلالها على تاريخ صدور الحكم المطعون عليه ، قبل أن يصدر القرار  
الإداري يفصله من الخدمة ، فإن هذا القرار يكون قد صدر مستندا الى

حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كأنه لم يكن وغير ممكن تنفيذ العقوبات المفوض بها ، ومن ثم يكون القرار المذكور — بحسب الظاهر — قد صدر غائدا للسبب الذى قلم عليه .

( طعن رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣ )

### قاعدة رقم ( ٦٣ )

#### المبدأ :

حكم فى جنابة مع وقف التنفيذ — اعادة للخدمة — علاوة دورية — الموظف المحكوم عليه فى جنابة وقف التنفيذ — انتهاء مدة الوقف دون الحكم بالغلطها يترتب عليه اعتبار الحكم الصادر فى الجنابة كأن لم يكن — اثر ذلك : اعتبار قرار التعيين او الاعادة للخدمة صحيحا من تاريخ انقضاء مدة الوقف ويمتنع على الإدارة سحب — حساب بمعد علاوة الموظف فى هذه الحالة — من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

#### ملخص الفتوى :

حتى كان الحكم الصادر ضد الموظف قد لبر بوقف تنفيذ العقوبة الجنابة لمدة ثلاث سنوات وليس فى الأوراق ما يدل على أن وقف التنفيذ قضى بطلانه خلال الفترة المذكورة .

ولما كانت المادة ٥٩ من قانون العقوبات تقضى بأنه اذا انقضت مدة الإيقاف دون أن يصدر خلالها حكم بطلانه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن — وبذلك يزول كل اثر لهذا الحكم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن الموظف المحكوم عليه فى جنابة يعتبر طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منصوصا بقوة القانون — وأن القرار الذى يصدر باعادته لعملة او تعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ويجوز لجهة الإدارة أن تسحبه فى أى وقت طالما بقى الحكم الصادر فى الجنابة قائما .

نإذا كان الحكم الصادر فى الجنابة مع وقف التنفيذ وانتهت مدة الوقت دون الحكم بانفاثها خلال مدة الوقف ، فان هذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ويمتنع فى هذه الحالة على جهة الإدارة أن تسحب قرارها بإعادة الموظف أو تعيينه — ويعتبر قرار الإعادة للخدمة أو قرار التعيين صحيحا مى وقت توافر صلاحية الموظف لذلك بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن بإنهاء مدة وقف التنفيذ وحسب بمعاد علاوته الدورية من بعد انتقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

( فتوى رقم ١٨٨ فى ١٩٦٦/١١/٧ )

### قاعدة رقم ( ٦٤ )

#### المبدأ :

إنهاء الخدمة بسبب الحكم فى جنابة أو جنحة مخلة بالشرف — وقف تنفيذ الحكم الجنائى لا يقتصر أثره على العقوبات التبعية والتكميلية والآثار المقررة فى المجال الجنائى — امتداد أثره الى جميع الآثار التى تترتب على صدور الحكم فيما كان المجال الذى تقرر فيه هذه الآثار — يكفى أن يكون الأثر مترتبا على الحكم ومربوطا به ارتباط السبب بالنتيجة لكى يعتبر من نوابع الحكم الجنائى سواء ورد النص عليه فى قانون العقوبات أو فى أى قانون آخر .

#### ملخص الفتوى :

إنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جنابة أو فى جريمة مخلة بالشرف — وفقا لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — يعتبر أثرا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائى الصادر ضده ، ومن ثمة يترتب على الأمر بوقف تنفيذ العقوبة والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وقف أعمال الآثار الخاص بإنهاء خدمة الموظف . ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية . لا يقتصر على العقوبات التبعية أو التكميلية أو الآثار المقررة فى المجال الجنائى ، بل أنه يمتد ليشمل جميع الآثار التى تترتب على صدور الحكم ، ليا كان المجال الذى

تقرر فيه هذه الآثار . اذ لته حيث يرتب الشارع اثرًا بذاته على صدور حكم جنائي ، فان هذا الأثر يدور وجودا وعندما مع هذا الحكم ، ويرتبط به ارتباط السبب بالنتيجة ، فيسرى عليه كل ما يرد على هذا الحكم ، أما بالتنفيذ أو بوقف التنفيذ ، فهو بهذه المثابة يعتبر من توابع الحكم الجنائي وآثاره ، ويترتب على صدوره . ولذلك فان وقف الآثار الجنائية المترتبة على الحكم الجنائي انما يتسبب ليشمل في مدلوله كلفة الآثار التي تترتب على هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . والقول بغير ذلك يتضمن مجازاة تطبق الأمور - واهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجية التي يجب احترامها في جميع المجالات ، سواء في ذلك المجال الجنائي ، أو غيره من المجالات الأخرى ، ومنها المجال الإداري .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٣٥ لسنة ٩ ق والطعن رقم ٢٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث ان الحكم الصادر ضد الموظف المذكور - في جريمة النصب التي أسندت اليه - قضى بمعاقبته بالحبس لمدة شهر - مع وقف تنفيذ العقوبة ، على أن يكون للإيقاف شاملا لكافة الآثار المترتبة على الحكم ، ومن ثم فانه لا يجوز انتهاء خدمة الموظف المذكور ، وفقا لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ - المشار اليه ، نظرا لوقف أعمال الأثر الخاص بإنهاء خدمته ، تبعا لوقف تنفيذ كافة الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضده .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أنه لا يترتب على الحكم الجنائي الصادر ضد السيد . . . . . انتهاء خدمته تلقائيا .  
( فتوى ٥٢٢ في ١٩٦٥/٥/٢٥ )

قاعدة رقم ( ٦٥ )

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انتهاء خدمة الموظف بحكم القانون - لا يفر من ذلك شمول الحكم الجنائي بوقف التنفيذ مادام ان المحكمة لم تقرر بوقف تنفيذ العقوبة ولم تقرر بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم .



### ملخص الحكم :

ان الطاعن - وقد حكم عليه بالمتوية في جريمة إعطاء شيك بدون رصيد واصبح هذا الحكم نهائيا - غلته يقوم في شسلكه سبب من اسبيل انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧. المنوه عنها ويتمين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تأديبية . ولا يغير من ذلك ان المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة - وذلك لنظروف التي ارتتها ومنها قيلم الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة - وذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم ان المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فان هذا الحكم - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء كانت آثارا جزائية أم مدنية أم ادارية .

( طعن ١١ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥ )

### رابعا : العزل للحكم في جريمة مخلة بالشرف .

قاعدة رقم ( ٦٦ )

### المبدأ :

موظف - انتهاء خدمة بسبب ارتكاب جريمة مخلة بالشرف - ومعار الجريمة المخلة بالشرف - عدم وجود معيار يحدد الكيف الجرمية في هذه الحالة وجوب النظر في كل حالة على حدة .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قد جعلت الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف سببا لانتهاء

خدمته ، إلا أن هذا القانون لم يورد بياناً بما يعد من الجرائم مخلاً  
بالشرف مرتكبها كما لم يتضمن معياراً لتحديد هذه الجرائم ، وبالمثل فإن  
قانون العقوبات لم يورد مثل ذلك البيان أو المعيار .

ويصعب مقنناً تحديد الجرائم المخلة بالشرف ، كما أنه يتعذر وضع  
معيار مانع في هذا الشأن ، لأن الأمر في اعتبار جريمة ما مخلاً بالشرف  
يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل  
الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والأعمال  
المكونة لها وبدي كسبها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر  
بالشهوات والنزوات وسوء السيرة ، والحد الذي ينعكس إليه أثرها على  
الوظيفة ، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات الإبر الذي لا مندوحة منه  
من بحث كل حالة على حدة ودراستها بمنزلة لبيان ما إذا كانت الجريمة  
تعتبر مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ ، لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أنه يصعب وضع  
بيان بالجرائم المخلة بالشرف أو بيان لتحديدها ، وإنما يبحث لبر  
كل جريمة على حدة .

( فتوى ٣٥٩ في ٢٠/٤/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٦٧ )

#### المبدأ :

لم يحدد القانون الجرائم المخلة بالشرف تحديداً جليهاً بلعما —  
تعريفها — هي التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع — مثال  
— جريمة إصدار شيك بدون رصيد .

#### ملخص الحكم :

تكفل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجنائيات في وضوح وجلاء .  
لها الجرائم المخلة بالشرف فلم تحدد في هذا القانون أو في سواء  
تحديداً جليهاً بلعما كما كان بالنسبة للجنائيات ، جلى أن المتفق عليه

انه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع . والشخص اذا انحدر الى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون اهلا لتولي المناصب العلية التي يقتضى فهم يتولاها ان يكون متحليا بالامانة والنزاهة والشرف واستقلالية الخلق ولما كانت جريمة اصدار شيك بلا رصيد المفصوص عليها في المادة ٢٢٧ من قانون العقوبات هي كجريمة النصب - تقتضى الالتجاء الى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير فهي لذلك لا تصدر الا عن انحراف في الطبع وضعف في النفس ، ومن ثم فمعناها تكون في ضوء التعريف - سالف الذكر - مخلة بالشرف .

( طعن ١١ لسنة ١٠ ق - جلسة ١١/٥/١٩٦٦ )

#### قاعدة رقم ( ٦٨ )

المبدأ :

جريمة مخلة بالشرف - جريمة اصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف - اساس ذلك ما تنطوي عليه من مسلسل بسبعية الموقف ودمته وتأثيرا على الثقة في امانته ونزاهته وصلاحيته وما تتطلبه من قصد جنائي خاص حتى الحقها الشارع بجريمة النصب وعاقب عليها بالعقوبة المقررة لها - الحكم بالعصبي مع الشك في جريمة اصدار شيك بدون رصيد - اهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم ، يقع لزاما بقوة القانون دون حاجة الى قرار خلص بذلك - القرار الصادر بذلك في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا ولا يدعو ان يكون اجراء تعينيا لتقتضى الحكم .

ملخص الحكم

اذا كانت جريمة اصدار شيك بدون رصيد هي من الجرائم المخلة بالشرف بحلوله المعنى بالمادة ٢/٦ و ٨/١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لمسامحتها بسببعية الموظف ودمته وتأثيرها على الثقة في امانته ونزاهة معاملاته اذ انها تتطلب قصدا

جنائيا خلاصا يقوم على توافر سوء النية وتعمد الاضرار بالجنى عليه حتى ان الشارع احققها في المادة ٣٢٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاشب عليهما بذات العقوبات التي قررهما في المادة ٣٣٦ منه لجريمة النصب ، وكان الحكم على الموظف بالحبس مع الشغل في جريمة هكذا ثلثتها مما يؤثر في صلاحيته لتولي الوظيفة العامة او الاستمرار فيها . اذ ينعكس صداه على هيبتها وكرامتها واعتبارها ، فان انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم يقع نزوما بقوة القانون تطبيقا لنص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون نظم موظفي الدولة ما دام قد توافر شرطه ، فتقطع صلة الموظف بالوظيفة العمالة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك - وللقرار الذي يصدر بانتهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحدثا للموظف ، بل لا يعدو ان يكون اجراء تنفيذيا لمقتضى احكام الجنائي الذي رتب عليه القانون انتهاء الخدمة حتيا باعتباره اعلانا وتسجيلا للآثر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون والذي لا يحدى عن اماله دون ترخيص من جهة الادارة في هذا الشأن .

( طعن ١٦٧٣ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٦٩ )

#### المبدأ :

نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انتهاء خدمة الموظف اذا حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف - تعريف الجريمة المخلة بالشرف - اعتبار جريمة اعطاء شيك بدون رصيد من هذا النوع من الجرائم - اثر ذلك - انتهاء الخدمة بالحكم فيها بالادانة - لا يغير من هذا الاثر وقف تنفيذ العقوبة وفقا لسلبلا كلمة الاثر الجنائية المترتبة عليها .

#### ملخص الفتوى :

تنفي المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة بانتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاسباب محددة

منها « الحكم عليه في جنسية أو جريمة مخلة بالشرف » ويستفاد من هذا النص أن الجرائم ليست كلها سواء من حيث أثرها على رابطة الوظف التي تربط الموظف بالحكومة فمنها ما يستتبع ارتكباها والحكم بالادانة فيها ضمن هذه الرابطة ، وينتظم هذا النوع الجنيات كافة وكذا الجرائم المخلة بالشرف ، ومنها ما لا يستتبع هذه النتيجة بحكم القانون وهو ما عدا ذلك من جرائم .

وقد تكفل الشارع في قانون العقوبات بتحديد الجنيات في وضوح وجلاء ، أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها الشارع في هذا القانون أو سواء تحديدا جليها ملما كما كان شأنه بالنسبة إلى الجنيات وكذلك مرصها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه دون تحديد ماهيتها على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم وتمييزها عما عداها بأنها ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة ، وغنى عن البيان أن من ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلا لتولي المناصب العميلة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متطها بخصال الامانة والنزاهة والشرف واستقلية الخلق .

ويمكن تكيف جريمة ابطاء شيك بدون رصيد في ضوء هذا التعريف لمعرفة ما اذا كانت تدخل في نطاقه أم تخرج عن هذا النطاق .

وهذه الجريمة لا تعدو أن تكون صورة من صور جريمة النصب مما حدا ببعض المحكم إلى تأنيها والمقلب عليها بوصفها صورة من صور النصب وذلك قبل النص عليها صراحة في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ .

ولما كانت جريمة النصب في كافة صورها تقتضي الالتجاء إلى الكذب كوسيلة إلى سلب مال الغير فهي تجمع بين رفيلتي الكذب وسلب مال الغير وكلتاها لا تصدر إلا عن انحراف في الطبع وضعة في النفس .

ويؤيد هذا النظر أن المشرع جمع بين هذه الجريمة وبين جرائم النصب وخيانة الامنة في بلب واحد هو الالب الماشر لأنها كلها سواء في

نظره وتقديره من حيث منفعتها للخلق الكريم والطبع المستقيم ، وأحال في المقلب عليها إلى المادة ٣٣٦ عقوبت الخاصة بجريمة النصب فكشف بذلك عن قصده في اعتبار هذه الجريمة صورة من صور النصب تعذر ادخالها في مادة خلصة على نحو ما أشار إليه في المذكرة الايضاحية للقانون .

وعلى هدى ما تقدم يكون الموظف الذي حكم عليه بمعقوبة الغرامة في ارتكاب جريمة اعطاء شيك بدون رصيد ، قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف ومن ثم يقوم في شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ويتمين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة إلى محاكمة تأديبية ولا يضر من هذا النظر وقف تنفيذ المعقوبة وقتا شاملا كانت الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ذلك ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل إلا المعقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يجاوزها إلى الآثار الأخرى سواء أكانت هذه الآثار من روابط أنقسانون الخاص أو من روابط القانون العام أي سواء أكانت مخفية أم إدارية كما أنه يجب التفرقة بين العزل كمعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، وبين انتهاء خدمة الموظف ونصم رابطة التوظيف نهائيا بالتطبيق للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، فلكل منهما مجله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق وليس ثمة تلازم بينهما في كل حال من الأحوال ، وإن كان قد يقع التلاقي في تحقيق الأثر في بعض الأحوال ، فلا يجوز إذا تعطلت أحكام قانون التوظيف في مجال تطبيقها متى قام موجبها واستوفت أوضاعها وشروطها .

لهذا انتهى الرأي إلى أن جريمة اعطاء شيك بدون رصيد تعتبر جريمة مخلة بالشرف في مفهوم المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم تنتهي خدمة الموظف بالحكم بإدانته فيها ولو قضى الحكم بوقف تنفيذ المعقوبة وقتا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه .

## قاعدة رقم ( ٧٠ )

### المبدأ :

عاملون مدينون بالدولة — محص — جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة —  
عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة اعطاء شيك بدون رصيد  
ليست في جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — المرجع في اعتبارها  
كذلك وفي انتهاء خدمة الموظف طبقاً للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين  
أو النظر في امره ادارياً أو تأديبياً — هو السلطة الادارية المتوط بها تطبيق  
القانون — خضوع قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

### ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف أو الأمانة  
ولعل المشرع لم يحد ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة  
اليها من المرونة بحيث تساهل تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف  
أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على أنها كذلك وينظر الى  
مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار اذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع  
دنيء النفس ساقط المروءة فاذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت  
فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو نادر بالشهوات  
والنزوات أو سوء السير، كانتت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهي بها الخدمة  
بقوة القانون وفقاً للمفردة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين  
بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان لم تتم عن شيء من  
ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة  
لها في القانون .

ولما كانت جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال  
مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة اذ تختلف النظرة اليها من هذه الوجهة  
بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أعمال تتم عن  
ضعف في الخلق وما تتطلب عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع أو دناءة  
في النفس أو رغبة في اكل أموال الناس بالباطل أو لا تتم عن شيء من ذلك .

والأرجح في تقدير ظروف كل حالة وانتهاء خدمة الموظف طبقا للفترة السلبية من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين سالف الفكر أو النظرة في أمره إداريا أو تأديبيا هو لجهة الإدارة التليح لها الموظف وقرارها في هذا التقدير يخضع لرقابة القضاء أن هي انحرفت أو جاوزت الحدود كما أن لها أن تصرف النظر عن مؤاخذته أن رفعت أن ليس فيها ارتكبه ما ينعكس على عمله الوظيفي .

لماذا كان التليح من الأوراق لن السيد / ... رئيس العلم الجنائي بنقيلة السلط قسند اتم بانه في أيام ٦/١٠ ، ٧/١٠ ، ٨/١٠ ١٩٦٥ بدائرة نهاية تسم عابدين ارتكب جريمة اعطاء ثلاث شيكات بدون رصيد وحكم عليه حضوريا بجلسة ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ بالحبس ثلاثة شهور مع الشغل وكفالة عشرة جنيهات ناستائف المذكور الحكم وقضى استئنافا بجلسة ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ بتغريمه جنيهين بلا مصاريف وقد ابحت النيلة العلية بكتبتها المؤرخ ٢٢ من ابريل سنة ١٩٦٧ أن الحكم الاستئنافي المشار اليه كان على اساس أن المحكوم عليه قد مسدد المبالغ المحرر عنها الشيكات الثلاثة — والثابت من الأوراق أيضا أن سبب الطعن في الحكم قام على أن هذه الشيكات اثنا سحبت هي وشيكات اخرى مستعدة الى سبب غير مشروع هو حصول المستفيد من الطاعن عنى خلو سجل مسكن اجر له وقد حوكم الطاعن بسبب احد هذه الشيكات وحكم ببرأته منها الا أن محكمة عابدين في هذه الشيكات الثلاثة حكمت ضده بالادانة وسليرتها محكمة الاستئناف . وايا كان حكم النقض في تقدير هذا السبب من الناحية الجنائية واثره على الجريمة فله من الناحية الادارية لم يثبت من الوقائع الواردة في الحكم أن ظروف الجريمة المحكوم فيها تتطوى على شيء غير ما دفع به المتهم مما لا يمكن معه اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف أو الامانة ولا يترتب على الحكم فيها انتهاء خدمته بقوة القانون طبقا للفترة السلبية من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأن كان يجوز للجهة الادارية التليح لها النظر في أمره إداريا أو تأديبيا أن رفعت فيها ارتكبه ما ينعكس اثره على الوظيفة التي يشغلها ويكون مخالفة ادارية .



اذلك انتهى رأى الجمعية الى ان جنة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الاحوال جريمة مخلة بالشرف او الامة وتفظ النظره اليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما يتكشف من واقعها من افعال تتم عن غفلة في الخلق وما تتطلبه عليه نفسية مرتكبها من لوم في الطبع وعقوبة في النفس ورغبة في اكل اموال الناس بالباطل او لا تتم عن شيء من ذلك .

والمرجع في تسجيل ذلك هو السلطة الادارية المتوط بها تطبيق القانون وفي الحالة المعروضة والتي اتهم فيها السيد / . . . . . فان ما ورد في الاوراق بشأن واقعها لا يؤدي الى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف او الامة يترتب عليها انتهاء خدمته بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين بالمعينة بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - وان كان يجوز الجهة الادارية المتبع لها النظر في امره اداريا او تعميميا .

( فتوى ٢٠١ في ٢١/٢/١٩٦٨ ) .

#### قاعدة رقم ( ٧١ )

##### المبدأ :

جريمة مخلة بالشرف او الامة - عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك - جنة اهراز مخدرات بغير قصد الاتجار ليست دائما جريمة مخلة بالشرف او الامة مما ينتهي به خدمة الموظف عنها بحكم القانون - لا يمنع هذا من اعتبارها ماسة بالاعتبار مستوجبة المحللة التأديبية - امكن توقيع اي من الجزاءات المنصوص عليها ومنها الفصل فيما لظروف كل حالة - المرجع في انتهاء خدمة الموظف طبقا للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين بالمعينة او للتقرر في امره اداريا او تأديبيا - هو السلطة الادارية المتوط بها تطبيق القانون - خصوص قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

##### ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف او الامة ، ولعل المشرع نيل ذلك حتى يكون هناك مجال للتفسير وان تكون النظره ( م ١٥ - ج ٦ )

اليها من المرونة بحيث تسليق تطورات المجتمع . فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على انها كذلك وينظر الى تركيبتها بعين الإزدراء والاحتقار ويحضره ضعيف الخلق منحرف الطبع فئء النفس ساقط المروءة فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكب فيها من ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تآثر ببلشهووات والنزوات أو سوء السمرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهى بها خدمة الموظف بقوة القانون وفقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان لم يتم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون على أن بغض هذه الجرائم قد تكون مخلة بالاعتبار تستوجب الاحالة على المحاكمة التأديبية .

وبالنسبة لجرائم إحرار المخدرات فإن الحكم بالإدانة للإجراز يتحدد الاتجار يستوجب حتما إنهاء الخدمة بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لأن الحكم دائما في هذه الجريمة يعقوبة الجنائية طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ الممثل بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٦ وهي على أي حال جريمة مخلة بالشرف ليا كانت العقوبة الصادرة فيها .

أما بالنسبة لكل من جرمى إحرار المخدرات بقصد التماسلى أو الاستعمال الشخصى أو بغير قصد التماسلى أو الاستعمال الشخصى إذا قضى فيها يعقوبة الجذعة فانها ليست دائما بما ينتهى به خدمة الموظف بحكم القانون طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين المشار اليها فقد تكون كذلك في بعض الأحوال تبعا لظروف الجريمة يترتب على الحكم فيها على الموظف يعقوبة الجذعة انتهاء خدمته طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ سابقة الذكر وقد لا تكون كذلك تبعا لظروفها وانما هي على كل حال جريمة ماسة بالاعتبار إذ انها تلقى على الموظف ظلما ينعكس اثره على الوظيفة يستوجب المحاكمة التأديبية وتملك السلطة التأديبية المختصة حينئذ توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في القانون ومنها الفصل من الوظيفة وذلك تبعا للتقدير لظروف كل حالة ولا يمكن وضع قاعدة

عامة تطبيق بطريقة صماء على كل حالة وبالمرجع في تقدير ظروف كل حالة وانتهاء خدمة الموظف طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو محلكته تأديبيا منوط بالجهة الإدارية التابع لها الموظف وهي في هذا التقدير تخضع لرقابة القضاء إن هي أسرعت أو جاوزت الحدود .

وغنى عن البيان أن ما تقدم أنما هو في تطبيق الفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ولا يمس بأى وجه من الوجوه حالات انتهاء الخدمة الأخرى المنصوص عليها في بقى فقرات المادة المذكورة ومن بينها ما نص عليه في الفترة السابعة منها وهي حالة الفصل بقرار جمهوري .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أنه بالنسبة لجريمة احراز المواد المخدرة سواء أكان ذلك بقصد التعامل أو الاستعمال الشخصى أو بغير هذا القصد ينبئ النظر الى كل حالة على حدة في تطبيق الفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد انتهى بناء على الحكم فيها بمعقوبة الجثة خدمة الموظف المحكوم عليه باعتبارها جريمة مخلة بالشرف في حكم الفترة السابعة المشار إليها في بعض الحالات ، وقد تستوجب المحكمة التأديبية باعتبارها ماسة بالاعتبار في حالات أخرى .

والمرجع في تقدير ذلك هو السلطة الإدارية المنوط بها تطبيق القانون .

وفي الحالتين المعروضتين واللتين حكم في أحدهما ضد السيد / . . . لاهراز مواد مخدرة للاستعمال الشخصى بقصد التعامل وحكم في الثانية ضد السيد / . . . لاهرازه مواد مخدرة بغير قصد الاتجار أو التعامل أو الاستعمال الشخصى بمعقوبة الحبس والغرامة والمصادرة ضد كل منهما فإن ظروف الجريمة التى حكم فيها على كل منهما بهذه العقوبة لا يترتب على الحكم فيها بمعقوبة الجثة انتهاء الخدمة بحكم القانون طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين وأنما تستوجب محكمتهم تأديبية .

قاعدة رقم ( ٧٢ )

المبدأ :

موظف — انتهاء خدمة — جنحة تبديد مقتولات الملوكة لزوجته  
المبند — عدم اعتبارها جريمة مخلة بالشرف حكم المادة ١٠٧ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتوى :

ان جنحة تبديد مقتولات الزوجة جنحة تتردد افعالها في محيط الاسرة  
وجوها المأثلي الذي لا يخلو من المصادمات والمنازعات التي تقع بين  
الزوجين وما يصابها من اللقيحة والملايعة التي قد تتجمع في جريمة من  
جرائم القانون العام التي تقسب لاحد الزوجين ، دون ان يكون وصفها  
القانوني بانها جريمة تبديد كالتيا بذاته لاعتبارها مخلة بالشرف ، هذا فضلا  
عن ان هذه الجريمة لا ترفع بها الدعوى العمومية الا بطلب الزوج الذي  
وقعت عليه الذي يكون له وقف تنفيذ العقوبة بعد صدورها شأن التبديد في  
ذلك شأن السرقة بين الزوجين ، وهذه الاحكام لتلك الجريمة مرفعا صلة  
الزوجية والاعتبار المأثلي الذي يصابها ، وهو بذاته ما يبرر عدم اعتبارها  
مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن  
موظفي الدولة .

( فتوى ٢٥٩ ق ٢٠ / ٤ / ١٩٦٤ )

قاعدة رقم ( ٧٣ )

المبدأ :

المركز القانوني للقائم على اتهام خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في  
جريمة اصدار شيك بدون رصيد ، اذا ما اعتبرت جريمة مخلة بالشرف ،  
يلزم لتشوئته صدور قرار اداري بمعناه الصحيح المتعارف عليه يقصد  
انشاء هذا المركز القانوني — لا يسوغ للمحكمة التديبية ان تستنبط افترض  
وجود مثل هذا القرار .

### ملخص الحكم :

ان المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة الطاعة بسبب الحكم عليها في جرائم اصدار شيكات بدون رصيد اذا ما اعتبرت جرائم مشيئة بالشرف يلزم لقضائه صدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانوني المعين متى كان ذلك ممكنا وجقزا قانونا ، اي صدور قرار اداري بمعناه الصحيح المتعارف عليه وهو الامر غير المتحقق حتى الان بغير جدال في شأن الطاعة ، فانه لا يسوغ للحكمة التأديبية ان تستتبط افتراض وجود مثل هذا القرار او ان تعتبر خدمة المذكورة منتهية تلقائيا بمجرد صدور الاحكام النهائية الموجبة لذلك ، وانما كان يتعين عليها وقد استبان لها ان الطاعة قد ادينت في جرائم مخطئة بالشرف وتحقق بذلك مناسط تطبيق حكم الفترة الثالثة من الماد ١٠٧ سالفه الذكر ان تقرر انزال حكم القانون يقهاده الرابطة بالوظيفية بوصف ان ذلك هو الجزاء الحتمي لقاء ما اقترفته الطاعة وادينت بسببه ، دون ان يحتج على للحكمة بانها لا تملك توقيع مثل هذا الجزاء بقوله ان العزل في هذه الحالة حق مقصور على الجهة الادارية وحدها .

{ طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٦/٥/٢١ } .

### قاعدة رقم ( ٧٤ )

### المبدأ :

الحاكم العسكرية هي جهة قضائية تتولى القضاء في نطاق القوات المسلحة - يؤدي ذلك ان احكامها تعتبر احكاما جنائية - الحكم الصادر منها على العايل في جريمة مخطئة بالشرف يؤدي الي انتهاء خدمته .

### ملخص الحكم :

ان الحاكم العسكرية التي انشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ يصدر احكاما عسكرية ، تعتبر جهة قضائية تحمل رسالة القضاء في نطاق القوات المسلحة ، وقد خول هذا القانون للحاكم بحل

بعض الطوائف من المدنيين — من بينهم المطعون ضده — عن الجرائم التي يرتكبوها وكانت خاضعة أصلاً لأحكام القانون العام ، وقد شمل اختصاصها الحكم في جرائم المخلتات والجنح والجنائيات ، وأنضى المشرع على احكامها بعد التصديق عليها قوة الاحكام من حجية ، وقد أفضحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن هذا المعنى فقد جاء بها « وغنى عن البيان ان اضافة قوة الشيء المقضى به على الاحكام الصادرة من المحاكم العسكرية يترتب عليه كافة الآثار القانونية التي تترتب على هذه الصفة للاحكام الجنائية الصادرة من محكم القانون العام » الامر الذي تكون معه لحكمها احكام جنائية في تطبيق للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينظم المعاملين المدنيين بالدولة والتي تنضى بانتهاام خدمة العائل اذا حكم عليه بعقوبة جنائية لو في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة واذا كان ذلك ، وان مما لا ريب فيه ان جريمة السرقة التي ارتكبتها المطعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بضربه سنة أشهر مع التنفيذ وتصدق على الحكم وصار نهائياً تعتبر جريمة مخلة بالشرف والامانة ، ومن ثم يكون قد تحقق بذلك منط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه والتي تنقضى بان تنتهى خدمة العائل بالحكم عليه بعقوبة جنائية أو مخلة بالشرف أو الامانة .

( ملعن ٢٢٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧ ) .

#### قاعدة رقم ( ٧٥ )

##### المبدأ :

المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على انتهاء عقبة العائل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية لو في جريمة مخلة بالشرف والامانة وجعلها الفصل جوازياً للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ للعقوبة — الجريمة المنصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات والجريمة المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن حل الاحزاب السياسية — لا ينهى الحكم في ايها خدمة العائل للحكوم عليه — كسابق ذلك انها لا تعتبران من الجنائيات وانما من الجنح وان وصف الجرائم المخلة بالشرف والامانة لا ينطبق عليها .

### ملخص التقسوى :

ان المادة ٧٧ من قانون نظم العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضى بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف والامانة ويكون انفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

وقد جعل المشرع بمقتضى هذا النص الحكم بعقوبة جنائية سببا من اسباب انتهاء الخدمة ليا كانت الجريمة المحكوم فيها ، وان الحكم بغير عقوبة الجنائية سواء اكان ذلك في جنائية او جنحة لا تنتهي به خدمة العامل الا اذا كانت الجريمة التى حكم عليها فيها مخلة بالشرف والامانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

والامر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها الاعمال المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتاثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة واثار ذلك على الوظيفة غير ذلك من الظروف والامتحانات .

ولما كانت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات التى تقضى بان يعاقب بالحبس كل من علم بوجود مشروع لارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ٨٧ و ٨٩ و ٩٠ و ٩٠ و ٩١ و ٩٢ و ٩٣ و ٩٤ من هذا القانون ولم يبلغه الى السلطات المختصة وكذا الجريمة المنصوص عليها في الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٢ في شأن حل الاحزاب السياسية الذى يحظر على اعضاء الاحزاب السياسية المنحلة والمتنمين اليها القيام باى نشاط حزبي على اية صورة كانت وتقضى المادة الخمسة من هذا الرسوم بقانون يعاقب مرتكبيها بالحبس وبغرامة لا تتجاوز الفين من الجنيهات او باحدى هاتين العقوبتين . . لما كانت هذه الاجراءات بهذا الوصف هي من الجرائم المعبرة جنحا وليست جنابات وهى وان كانت تقوم في مجموعها على مخالفة المبادئ التى يقوم عليها النظام السياسى

والاجتماعى للدولة والسعى الى فرض ما يخالف الاراء والمعتقدات السياسية للمجتمع بطريقة غير مشروعة الا انها لا يصدر عليها وصف الجرائم المخلة بالشرف في الامانة .

لذلك انتهى راي الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان الاحكام الصادرة بقوة الحبس على كل من ٠٠٠٠ في الجرائم المنسوبة اليهم والمشار اليها لا تنتهى بها خدمتهم وفقا لنص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

( غوى ١٠٨٨ في ١٠/١/١٩٦٧ )

#### قاعدة رقم ( ٧٦ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية او جريمة مخلة بالشرف - المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل - لا بد من تدخل الادارة ، بحسب تقديرها لقيام ظرف الاخلال بالشرف ، بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط تطبيقه في حقه - سلطة الادارة التقديرية في تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضى بها وانرها .

##### ملخص الحكم :

لئن كان البادى من استظهر نص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السلوك الاثارة اليه انه قد جرد في مجال عمله حكما تنظيما علما يفاده انتهاء رابطة التوظيف بسبب الحكم على الموظف في جنائية او جريمة مخلة بالشرف الا ان المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل ولنا تدخل الادارة - بحسب تقديرها لقيام الاخلال بالشرف - بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط تطبيقه في حقه ، وهى في سبيل



ذلك أننا نتدخل بسلطانها التقديرية في تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المفقضى بها وفقرها .

( طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٦/٥/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٧٧ )

#### المبدأ :

**الجرائم المخلة بالشرف — عدم وجود معيار جليح مانع قصديها —  
جريمة تبديد مقتولات الزوجة — لا تعتبر جريمة مخلة بالشرف .**

#### ملخص الحكم :

إن الجرائم المخلة بالشرف لم تحدد في قانون العقوبات أو في أي قانون سواء تحديدا جليحا مانعا كما أنه من المنعذر وضع معيار مانع في هذا الشأن على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والانعكاس المكونة لها ومدى كسبها من التأثير بالشبهات والنزوات وسوء السمعة والحد الذي ينعكس إليه أثرها على العمل غير ذلك من الاعتبارات .

ومن حيث أن جنحة تبديد مقتولات الزوجة تكون دائما نتيجة المصادمات والمنازعات التي تقع بين الزوجين وهي تقع دائما في محيط الأسرة وجوها ألقاى ومن ثم فإنها وإن وصفها القانون بأنها جريمة تبديد إلا أن ذلك لا يعتبر كافيا بذاته لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والاعتبارات العقلية والحفاظ على كيان الأسرة .

( طعن ٧٧١ لسنة ١٢ ق ، ٤٩٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١/٢٢ )

تعليق :

### انتهاء الخدمة بحكم جنائي (١)

#### أولا — أثر وقف تنفيذ العقوبة

الحكم الجنائي يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة (٢) فيها هو أثر وقف التنفيذ من اشتتال به الحكم الصادر في جريمة من الجرائم التي تقضى الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها ، الفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وأخيرا الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . تقضى باعتبارها من الجرائم التي يؤدي الحكم بالإدانة فيها الى انتهاء الخدمة من الوظيفة العامة .

لا يثير وقف تنفيذ العقوبة في ظل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بعده الفقرة السابعة من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . ما كان يثيره من مشكلات في ظل الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — فقد واجه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الامر صراحة فنص على أن « يكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وذلك بعد أن كانت صياغة الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لا تعرض لهذا الامر ولا تعلل في صنده بأي حكم صريح .

وندرس اثر وقف تنفيذ العقوبة على خدمة الموظف او العامل في ثلاثة مباحث ، فنعرض في مبحث اول : لحكام وقف تنفيذ العقوبة في ظل قانون

---

(١) راجع د . نعيم عطية — مجلة ادارة قضايا الحكومة السنة ١٢

العدد الثاني .

(٢) راجع المواد من ٥٥ الى ٥٩ من قانون العقوبات .

المعقوبات ، ونعرض في مبحث ثان : لأثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ - ثم نعرض في مبحث ثالث : أثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩٧١/٥٨ وأخيراً في مبحث رابع القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المصوب به حالياً .

### المبحث الأول أحكام وقف تنفيذ العقوبة في ظل قانون المعقوبات

وقف التنفيذ نظام يصدر القاضي بمقتضاه حكمه بالعقوبة على المتهم . لكنه يلزم بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم في ارتكابها الى الاجرام نفذت فيه العقوبة الموقوفة تنفيذها مع العقوبة الجديدة ، فان انقضت هذه المدة بغير ان يرتكب المتهم جرماً سقط الحكم الصادر ضده واعتبر كأن لم يكن .

والحكم الصادر « بلياقف التنفيذ » لا يكون الا لتحقيق مصلحة عامة هي اصلاح حال المحكوم عليه وتهديد السبيل لعدم عودته الى ارتكاب الجرائم ، ولذلك نصت المادة ٥٥ من قانون المعقوبات على ان شروط ايقاف التنفيذ فيها ينطبق بالجنائي هي ان يكون له من أخلاقه أو من ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه ان يعود الى مخالفة القانون ، فلذا رأى القاضي من الظروف المتقدمة ان الجنائي الذي ارتكب جنائية أو جنحة سوف يطلع عن ارتكاب الجرائم ، جاز له ان يحكم بلياقف تنفيذ العقوبة التي قضى بها عليه بشرط ان يبين سبب ذلك في الحكم ، لما اذا رأى انه غير قابل للاصلاح وجب عليه الا بوقف تنفيذ العقوبة (٣) .

---

(٣) حكم محكمة النقض في ١٩٣٨/١٢/٥ المجوعة الرسمية ص ٤٠ رقم ١١٤ وحكمها في ١٩٥٠/١٠/٦ مجوعة أحكام النقض ص ٢ رقم ١٢ ص ٢٢ - راجع تعليقات دكتور أحمد محمد ابراهيم على نصوص قانون المعقوبات ص ٦٥ و ٩٦ .

وقد افرد قانون العقوبات لاحكام وقف تنفيذ العقوبة المواد من ٥٥ الى ٥٩ فقرت المادة ٥٥ انه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جنالية او جنحية بالغرامة او بالسجن مدة لا تزيد على سنة ، ان تلزم فى نفس الحكم بامتناع تنفيذ العقوبة اذا رأت من اخلاق المحكوم عليه او ماضيه او سنه او الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون . ويجب ان تبين فى الحكم اسباب ايقاف التنفيذ . ويجوز ان يجعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » (٤) ، ويصدر الامر بايقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذى يصبح فيه الحكم نهائيا . ويجوز الغلاء :

١ — اذا صدر ضد المحكوم عليه فى خلال هذه المدة حكم بالسجن اكرر من شهر من قبل ارتكبه قبل الامر بالايقاف او بعده .

٢ — اذا ظهر فى خلال هذه المدة ان المحكوم عليه قد صدر ضده تبيل الايقاف حكم كالمنصوص عليه فى الفقرة السابقة ولم تكن المحكمة قد علمت به « (٥) » و « يصدر الحكم بالالفاء من المحكمة التى اقرت بايقاف التنفيذ بناء على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور . واذا كانت العقوبة التى بنى عليها الفاء قد حكم بها بعد ايقاف التنفيذ جاز ايضا ان يصدر الحكم بالالفاء من المحكمة التى قضت بهذه العقوبة سواء من تلقاء نفسها او بناء على طلب النيابة العمومية » (٦) ، و « يترتب على الفاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجنح العقوبات التبعية والآثار الجنائية التى تكون

---

(٤) المادة ٥٥ .

(٥) المادة ٥٦ من قانون العقوبات معدلة بالقانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٢ وكانت الفقرة الاولى من هذه المادة قبل تعديلها تجعل ايقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنوات .

(٦) المادة ٥٧ .

قد أوقعت « (٧) و « إذا انقضت مدة الإيقاف ولم يكن صدر في خلالها حكم بالنقل فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن « (٨).

وبين من هذه الأحكام أن المادة ٥٥ جعلت إيقاف التنفيذ جزاءاً بالنسبة لكل العقوبات التبعية ، ومنها — كما رأينا — العزل من الوظيفة العامة . على أنه إذا لم ينص في الحكم على الإيقاف بالنسبة للعقوبة التبعية فلا يوقف تنفيذها على الرغم من إيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية (٩) .

وليس ثمة ما يمنع من أن تلمز المحكمة الجنائية بوقف التنفيذ أكثر من مرة لمجرم واحد ولو كان هذا المجرم عائداً بحسب أحكام العود (١٠) ولو كانت الجريمة الثانية قد ارتكبت في خلال مدة الثلاث سنوات المعلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة في الجريمة الأولى .

وقد واجهت المادة ٥٦ الحالة التي يكون فيها المحكوم عليه قد سبق أن صدر ضده حكم يظن منه أن المحكمة ما كتلت لتوقف التنفيذ بالنسبة له لو كتلت تعلم به ، فأجاز للشارع لها عند العلم بهذا الحكم إلغاء الإيقاف إذا

---

(٧) المادة ٥٨ .

(٨) المادة ٥٩ وكنت قد عرضت على محكمة القضاء الإداري حالة كان قد حكم فيها في جنحة تبديد بوقف تنفيذ عقوبة الحبس فسجلت المحكمة أن من شأن ذلك أن يصبح الحكم كأن لم يكن بعد مضي مدة الإيقاف — في القضية رقم ٩٠ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/١٢/٢٨ س ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ .

(٩) راجع في هذا الصدد أيضاً حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ وكذلك راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٥٢٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/٩ س ٩ رقم ٩١ ص ١١٨ إذ كتبت المحكمة أن عقوبة العزل من الوظيفة لا يجوز إيقاف تنفيذها إذا كان الحكم الجنائي قد أغفل النص عليها لأن وقف تنفيذها لا يجوز افتراضه — ومن ثم يكون للجهة الإدارية أن تستعمل الحق المخول لها بمقتضى القوانين واللوائح بفصل موظفها لارتكابه جريمة مخلة بالشرف مثل الاشتراك في تزوير محرر رسمي وبذلك انتهى لحد الشروط الأساسية الواجب توافرها فيمن يشغل وظيفة عامة .

(١٠) المادة ٤٩ وبا بعد هاتين قانون العقوبات .

رات أن المتهم لا يستحقه ، وأنها لو كانت تعلم بهذا الحكم وقت الأمر بالإيقاف لما أمرت به .

ويشترط في هذا الحكم أن يكون صادرا بالحبس لمدة أكثر من شهر فإذا كان لمدة شهر أو أقل أو كان الحكم صادرا بالغرامة فقط فلا يجوز الفناء وقف التنفيذ ، كما أنه يجوز الفناء الإيقاف إذا صدرت ضد المحكوم عليه خلال المدة المطلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة في الجريمة الأولى حكم بالحبس أكثر من شهر ويجب أن يكون الحكم المذكور صادرا في خلال الثلاث سنوات التالية لتاريخ صيرورة الحكم الصادر بالإيقاف نهائيا ، سواء أكان من فعل ارتكب قبل الإيقاف ولم يحكم فيه إلا بعده أم كان قد ارتكب بعد الإيقاف . فإذا صدر بعد انقضاء المدة فلا أثر له في جواز الإلغاء حتى ولو كانت الجريمة التي صدر فيها وتعت في فترة الثلاث سنوات المذكورة .

ويجدر أن ننبه إلى أن وقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبة ، لما الحكم الجنائي فهو قائم بآثاره إلى أن تنتهي الفترة المحددة (١١) .

وإذا كانت الجرح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : الحبس الذي يزيد أقصى مدة على أسبوع (١٢) أو الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على جنيه مصري (١٣) فإن الأمر بوقف التنفيذ فيها وفقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات واضح متى كان الحكم فيها بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة .

---

(١١) راجع فيما تقدم الدكتور السعيد مصطفى — المرجع السابق — ص ١٠٩ وما بعدها والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق ص ٥٨١ وما بعدها .

(١٢) عقوبة الحبس هي وضع المحكوم عليه في السجون المركزية أو العمومية المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص هذه المدة من أربع وعشرين ساعة ولا أن تزيد على ثلاث سنوات إلا في الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانونا — (المادة ١٨ من قانون العقوبات) .

(١٣) المادة ١١ من قانون العقوبات .

على أن الأمر يحتاج إلى مزيد من الإيضاح بالنسبة للجنايات لأن الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالمعقوبات الآتية : الإعدام — الأشغال الشاقة المؤبدة — الأشغال الشاقة المؤقتة — السجن (١٤) ، ومن ثم يتعين أن نعرف متى يحكم في الجنايات بالمعقوبات التي يجوز الأمر بوقف التنفيذ عند الحكم بها . وقد تكفلت المادة ١٧ من قانون المعقوبات بذلك مقررته أنه « يجوز في مواد الجنايات إذا اقتضت أحوال الجريمة المخلة من أجلها الدعوى العمومية رتبة القضاء بتجديد العقوبة على الوجه الآتي : . . . . . » — عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذي لا يجوز أن ينقص من ستة شهور ، عقوبة السجن بعقوبة الحبس الذي لا يجوز أن ينقص من ثلاثة شهور »

لما الفرامة نهى وان كاتت كمعقوبة لصلية مقررته بصفة عامة في مواد الجنح والمخالفات الا انها مقررته أيضا في الجنايات على سبيل الاستثناء في بعض الحالات (١٥) .

ويبين من ذلك أنه متى حكم على متهم في جنحة بالفرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة في جنحة معاقب عليها بالأشغال الشاقة المؤقتة أو بالسجن وذلك باستعمال الرتبة وفقا للمادة ١٧ من قانون المعقوبات — متى حكم على المتهم بذلك فإنه يجوز للقاضي أن يلزم بإتلاف تنفيذ العقوبة ثلاث سنوات وفقا للمادة ٥٥ وما بعدها من قانون المعقوبات .

---

#### (١٤) المادة ١٠ من قانون المعقوبات .

(١٥) كما في المادتين ١٧٤ و ١٧٥ من قانون المعقوبات وبمقتضى المادة ٤٦ من هذا القانون فإن الشروع في الجنايات التي يكون عقابها السجن يعاقب عليه بعقوبة السجن مدة لا تزيد على نصف الحد الأقصى المقرر في القانون للجريمة أو الحبس أو فرامة لا تزيد على خمسين جنيتها — هذا فضلا عن أن الفرامة كمعقوبة تكميلية مقررته في بعض الجنايات كجناية الرشوة بمقتضى المادة ١٠٨ عقوبات — وكاختلاس بمقتضى المادة ١١٢ عقوبات .

ويلاحظ أن الظروف المخففة أثرا في العقوبات الأصلية فحسب دون العقوبات التبعية والتكميلية مثل العزل من الوظائف الأميرية وفقا للمادة ٢٥ أو المادة ٢٧ أو المادة ٣١ من قانون العقوبات . فالعقوبات الأصلية هي التي يجوز تخفيفها طبقا للمادة ٢٧ من قانون العقوبات (١٦) ومن ثم إذا حكم على موظف في جنحة بالفرار أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وكانت هذه الجنحة من الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة سواء في أمر يمس شئون الوظيفة أو في أمر لا يمس شئونها أو حكم على ذلك الموظف في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة بالحبس مدة لا تزيد على سنة وذلك باستعمال للرفقة وفقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات فإن هذا الموظف يمكن أن يعاقب أيضا بعقوبة العزل من الوظيفة كمعقوبة تكميلية سواء وجوبية أو جوازية — فلذا حكم على الموظف في هذه الأحوال بعقوبة العزل لأنه يجوز للقاضي أن يلهي بإيقاف تنفيذ هذه العقوبة التكميلية أيضا ، وعليه إذ ذاك فمن ينص في حكمه على أن أمر الاعتقال شامل لعقوبة العزل .

فلذا حكم على موظف في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — سواء كتبت هذه الجريمة جنائية أو جنحة — بالفرار أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة — على التقصيل السابق أيضا — وبالعزل من الوظيفة العامة كمعقوبة تبعية تكميلية وأمر القاضي بوقف تنفيذ العقوبة وفقا شاملا لعقوبة العزل — فما مدى الزام هذا الحكم لجهة الإثارة ؟

(١٦) هذا هو الأصل بالنسبة لأثر الظروف المخففة ومع ذلك قد يكون للظرف المخفف تأثير غير مباشر في العقوبات التبعية المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات إذ أنها لا تنطبق إلا على المحكوم عليه بعقوبة جنائية ، فلذا حكم على الجاني بالحبس بدلا من عقوبة الجنائية بسبب وجود الظروف المخففة فلا تلحقه هذه العقوبات التبعية . ولهذا السبب نص القانون في المادة ٢٧ من قانون العقوبات على حالة ما إذا حكم على الموظف الذي يرتكب جنحة من الجنح المنصوص عليها في المادة المذكورة بالحبس بسبب معاملته بالرفقة فإنه يحكم عليه أيضا بالعزل وقد نص القانون في هذه الحالة على العقوبة التبعية بدل عقوبة الحرمان من القبول في أية خفية في الحكومة المنصوص عليها في المادة ٢٥ فقرة أولى من قانون العقوبات — راجع في هذا الصدد الدكتور المسعود مصطفى — العقوبة — ص ١٠٧ و



## المبحث الثاني

### التر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون

رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

ان قانون نظم موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكتفى بالإشارة الى الحكم الذي يصدر على الموظف في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سببا من أسباب انتهاء خدمة الموظف ، اذ انه قد نكر نسي النص لفظ « الحكم عليه » دون وصف خلص . لماذا لم القلبي يوقف تنفيذ العقوبة الأصلية (١٧) وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك طلع العلاقة التي تربط الموظف بالدولة ؟

أجابت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الأول في هذا الصدد (١٨) بما يفيد انها قد عرفت تبعا بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الإداري من ناحية أخرى ، فللحكم في الميدان الجنائي أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره النسي تخلف من ناحية في حالة وقف تنفيذ العقوبة منها في حالة شمولها بتنفيذ ، اما الميدان الإداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نظافة آثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انتهاء العلاقة الوظيفية وهي نتيجة تترتب على الحكم سواء أكانت

---

(١٧) قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤٦٨ لسنة ٨ بجلسة ١٩٦٥/١١/١٣ بأنه اذا كان شمول الحكم على الموظف في جنسية بوقف التنفيذ بالنسبة الى العقوبة وحدها دون الآثار الأخرى المترتبة على الحكم سواء أكانت آثارا جنائية أو مخنية أو إدارية فإن أعمال أثر هذا الحكم في المجال الإداري يكون بانتهاء خدمة الموظف فور للحكم عليه صلا بنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٨) هو الحكم الصادر في القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٦٧/١٢/٥٨ (ش ٢ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥) .

(م ١٦ - ج ٦)

العقوبة التي تضمنتها واجبة التنفيذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها ، إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في تنفيذ العقوبة في الميدان الجنائي ولكنه في الميدان الإداري وجميع الآثار ، فكل من العزل كمعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيا كل أم إداريا ، وينطبق لأحكام قانون موظفي الدولة لكل منهما والافتقار لشروطه ولحكمه الخاصة به في التطبيق .

وقد سجلت المحكمة الإدارية العليا في حكمها المذكور في القضية رقم ٤ لسنة ٤ ق أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل إلا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يمتدّها إلى الآثار الأخرى ، سواء كانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أي سواء كانت بدنية أم إدارية ، كانهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون موظفي الدولة .

على أن المحكمة الإدارية العليا عادت في حكمها الصادر في الطعن رقم ٢٢ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس ١٩٦٥ بغيريك إن المالحز الذي اتبعه بين آثار الحكم الجنائي وآثاره إداريا لا يسهل التسليم به دون تحفظ . ومن ثم قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شللا لجميع الآثار الجنائية اتصرف هذا الأمر إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعذرت التشريعات التي تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي . يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شللا . الحرمان من حق الانتخاب « باعتباره عقوبة تبعية » مع أن هذا « الحرمان » لم يرد النص عليه في هذا القانون ، بل كان عند صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات

والذى حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (١٩) .

### المبحث الثالث

#### اثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون

رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

نصت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة على انه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يكون الفصل جوازيا للوزير .

وبهذا النص صار الانفصال من جنيد بين العزل الجنائى والعزل الادارى .  
فى حالة الحكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة العلية مع الاثر بوقف

(١٩) راجع ايضا حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وحكما فى القضية رقم ٦٧٢ لسنة ٩ بجلسة ١٩٦٦/٢/٥ . هذا وقد كانت وقتئذ الموضوع فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٢/٢٧ آنف الذكر تلخص فى أن محكمة جنيلت الفيوم قضت فى حكمها الصادر فى ١٩٦٢/٩/١٩ بحبس المظنون ضده ثلاثة اشهر مع الشغل وابرت بليقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ومن ثم تكون المحكمة الجنائية استهدفت بحكمها المقترن بليقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المظنون ضده الوظيفى وعدم الاضرار بمستقبله . وراثت المحكمة الادارية العليا أن يؤدى احترام حجية هذا الحكم ابقاء المظنون ضده فى وظيفته وعدم اممال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار أن انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى لوقت الحكم تنفيذها . واذا ذهبته الجهة الادارية غير هذا المذهب واعتبرت خدمة المظنون ضده بمثابة صدور الحكم المذكور عليه تكون قد اعدرت حجية هذا الحكم وخالفت أحكام القانون الخاص بليقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

تنفيذ هذه العقوبة ليس بلازم أن يؤتى وقف التنفيذ اثره في ابقاء الموظف في الوظيفة ، فقد يرى الوزير المختص الذي يتبعه الموظف المحكوم عليه ان من مصلحة الوظيفة العامة عدم ابقاء الموظف المحكوم عليه جنائيا في الوظيفة وذلك لاعتبارات تتعلق بطروف الجريمة المرتكبة وملابساتها او بملاصات استمرار مرتكبها في مزاولة اعبائها . ويمارس الوزير المختص في هذا المقام سلطة تقديرية لا يحدها سوى عدم اساءة استعمالها او التصرف فيها .

على اننا لنتسائل عن الجدوى من اجراء هذا الفصل بين احكام العزل الجنائي والعزل الاداري في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة . اذ طالما رأت المحكمة في القضية التي اتهم فيها الموظف انه يستأهل ايقاف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة فليس ثمة مبرر قانوني يسمح بأن يترك للادارة ممثلة في الوزير المختص ان يسطل ما تضمنت به المحكمة من وقف التنفيذ (٢٠) ونعتقد ان ما قرره المحكمة الادارية العليا من انه اذا امر الحكم الجنائي بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا للعقوبة الاساسية وما يتبعها من عقوبات فانه يتربع على الحكم بقاء الموظف المحكوم عليه في وظيفته - هذا الذي قرره المحكمة الادارية العليا وان كان يصعد تفسير المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى الا انه انسب الطول للعلاق بين العزل الجنائي والعزل الاداري في حالة الامر بوقف تنفيذ العقوبة مما يقتضي تعديل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٧١/٥٨ بحذف الفقرة التي تنص على انه « يكون الفصل جوازا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » (٢١) على انه في ظل هذه الفقرة فإن للوزير ان يقرر بقاء الموظف في

(٢٠) دون اخلال بإمكان المحكمة التأديبية .

(٢١) ومن هذا الرأي ايضا الدكتور عبد الفتاح حسن في مؤلفه سالف الاشارة اليه ص ٧١ و ٧٢ حيث يقول : « ان ترك أمر الفصل عند وقف التنفيذ لسلطة الوزير التقديرية قد يؤدي الى التفرقة في المعاملة في ميدان يصعب فيه اثبات اساءة استعمال السلطة ، لذلك كنا نفضل اسقاط البند السابع من المادة ٧٧ نهائيا اكتفاء بالاحكام الواردة بقانون العقوبات . على ان يزيد عليها المشرع اذا لم ير فيها الكفاية . هذا فضلا عن ان السلطة التأديبية تسد ما قد يظهر في هذا القانون من نقص .

الوظيفة العامة متى كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة ، سواء اكان وقف عقوبة العزل قد ورد بالاشارة الصريحة فى الحكم أم بالاشارة الاجمالية المستفادة من وقف كافة الاثار الجنائية المترتبة عليه . لا اتنا نرى ايضا انه يجدر بالوزير ألا يفصل الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة الا متى اضيق الحدود والاعتبارات ترقى الى مستوى التبرير الوجيه لتعطيل آثار الحكم الجنائى . ومن المعروف ان القرار الصادر من الوزير بالعزل فى هذه الحالة يفصم الرابطة الوظيفية فصما نهائيا لما سبق ايضا من ان العزل الادارى على خلاف العزل الجنائى فى بعض الاحيان هو عزل مؤبد .

واذا صدر الحكم الجنائى مقترنا بوقف تنفيذ عقوبة العزل ولم ير الوزير المختص حلا لاصدار قراره بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ تلك العقوبة وفقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، لو ايضا الفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨/١٩٧١ فان المعامل او الموظف يبقى فى وظيفته ، لكن هذا البناء يظل رهينا بتقيام الامر بوقف تنفيذ العقوبة ، فإذا لى هذا الامر دخلت عقوبة العزل الى حيز التنفيذ (٣) .

ولقد اوضحت المادة ٥٦ من قانون العقوبات سالف الاشارة اليها انه يجوز الفاء وقف تنفيذ العقوبات فى حالتين . وعلى ذلك فان وقف التنفيذ كاتر قانونى مترتب على الحكم الجنائى به لا يعد — بعد مبرورة الحكم نهائيا — حقا مكتسبا للمحكوم عليه بل يجوز للمحكمة التى شملت حكمها بوقف التنفيذ ان تعدل عنه متى توافرت احدى الحالتين اللتين يجوز فيها ذلك

---

(٢٢) راجع الدكتور عبد الفتاح حسن — اثر الحكم الجنائى فى انتهاء علاقة الموظف بالدولة — بجملة العلوم الادارية — ص ٤ — العدد الاول — ص ٢٠١ و ٢٠٢ . ويضيف الدكتور عبد الفتاح حسن انه بهذا الوضع يحتفظ الموظف بمركزه الوطنى تحت شرط خامس . وهذا الشرط الناسخ هو الفاء الامر بوقف التنفيذ بالشروط والاجراءات المقررة فى قانون العقوبات .

الحول بناء على طلب يتقدم اليها من النيابة العامة بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور (٣٣) .

فلما أصدرت المحكمة الجنائية حكمها بإلغاء نهر الوقف فلان الحكم الجنائي الذي كان مشمولا بوقف التنفيذ من قبل يعود الى ترتيب آثاره القانونية على الوظيفة العامة كما لو لم يقترب بلير وقف التنفيذ قط . ومن ثم يضمن انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه ويكون شأنه شأن من صدر ضده حكم مشمول بالنفذ .

على انه اذا صدر الحكم الجنائي مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ولم يحكم بإلغاء لير الوقف متى المدة التي يوقف فيها تنفيذ العقوبة قانونا — وهي المدة التي يجوز فيها للوزير المختص ان يلير بمعمل الموظف من الخدمة رغم الحكم بوقف تنفيذ عقوبة العزل طبقا للفترة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ٩٧١/٥٨ فانه اذا لم يكن الوزير المختص قد أصدر قراره هذا بالفصل وانقضت المدة فانه يتمتع عليه ان يقدم على استصدار ذلك القرار لان انتضاء المدة المنصوص عليها في المادة ٥٦ من قانون العقوبات دون ان يصدر حكم بإلغاء وقف التنفيذ يسقط العقوبة المحكوم بها ويحوي ما ترتب عليها من آثار جنائية (٣٤) وعقوبات تيمية ، فهو بمثابة اعتبار يقع تحتها بقوة القانون بمجرد انتضاء الفترة المذكورة دون اصدار حكم بإلغاء وقف التنفيذ (٣٥) . وقد استقرت محكمة القضاء الإداري على هذا للراي (٣٦) وأيدتها فيه المحكمة الإدارية العليا بقررة انه ان صدر القرار

(٢٣) المادة ٥٧ من قانون العقوبات آتية الذكر وراجع في تفصيلات إلغاء وقف التنفيذ الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٥٩٠ و ٥٩١

(٢٤) وغا لقانون العقوبات لو وغا لقوانين خاصة .

(٢٥) الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٥٨٩ .

(٢٦) رجع احكامها بجلست ١٩٥٢/٢/١١ و ١٩٥٢/١٢/٢٨ و ١٩٥٤/٦/٢٤ ص ١١٠ رقم ٦٥٢ و ص ٨ رقم ١٦٢ ص ٢٢٥ ورقم ٨٣٧ ص ١٥٩١ .

الإدارى بالفصل من الخدمة بعد انتهاء المدة المقررة لوقف تنفيذ الاختصاص استنادا الى الحكم الأعلى الصادر في جهة مظلة بالشرف فان هذا القرار يكون مستندا الى حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كل لم يكن له منسلطا بكل آثاره الجنائية ومن ثم لا يمكن ان تنفذ العقوبات المقررة بها بعد انقضاء المدة المذكورة . وعلى ذلك اذا صدر مثل هذا القرار يكون له صدور غائضا للسبب الذي قلم عليه (٢٧) .

على انه اذا كان الوزير المختص قد اصدر قراره بالفصل ورغم الطلم الصادر بوقف التنفيذ في المدة التي بعد فيها الوقت قاطعا ثم انقضت مدة الوقف دون ان يلغى الامر بوقف التنفيذ فلان ذلك لا يجدي العاقل في القضاء فلما قد صار انتهاء عقوبته نهائيا بصور القرار من الوزير المختص في حينه (٢٨) .

### المبحث الرابع اثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالي

تفتت الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالي على انه في حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يتمتع فصل المائل وبذلك فقد اصبح وجود تلازم بين العزل الجنائي والعزل الإداري اذ انه بصور الحكم الجنائي بوقف تنفيذ العقوبة يتمتع وجوبا على جهة الادارة اثناء خدمة لمعلن<sup>١٠١</sup>

---

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٣/٢/٢٣ من ٨ رقم ٦٩ من ٧٨٤ .

(٢٨) راجع في كل ما سبق أيضا بمقالة الدكتور عبد الفتاح حسن سالف الإشارة إليها من ٢٠٠ وما بعدها .

بأن لن الفقرة الأخيرة بن البند السابع من المادة ٩٤ المختار إليها  
قد أنت بحكم جديد إذ نصت على أنه « ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر  
عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا تدرت لجنة شؤون العاملين  
بقرار مسبب من واقع لميلب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العليل يتعارض  
مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

ومفاد هذا النص أن المشرع لم يلزم جهة الإدارة بإنهاء خدمة العليل  
المحكوم عليه جنائيا بصفة مطلقة في حالة الحكم عليه لأول مرة بل إلزامها بإنهاء  
الخدمة في هذه الحالة إذا ما تدرت لجنة شؤون العاملين أن بقاء العليل  
في الوظيفة يتعارض مع مقتضياتها أو طبيعة العمل ، ويكون هذا التفسير  
بقرار مسبب من واقع لميلب الحكم وظروف الواقعة .



## **ثانيا : الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي الذي تنتهي به خدمة الموظف**

يشترط في الحكم الجنائي الذي تنتهي به خدمة الموظف ان تتوافر  
فيه الشروط الآتية :

- أولا : ان يكون نهائيا حائزا لقوة الامر المقضى به .
- ثانيا : ان يكون صادرا من محكمة مدنية .
- ثالثا : ان يكون صادرا من محكمة وطنية .
- وندرس كلا من هذه الشروط في بحث مستقل .

## **المبحث الأول ان يكون الحكم الجنائي نهائيا حائزا لقوة المقضى به**

لا تنتهي خدمة الموظف طبقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالي لمجرد انتهائه في جريمة مما يستحق في حكمها حكم تلك المادة (١) بل يشترط لامعمال النصوص المذكورة ان يكون قد حكم على العامل انتهائيا بالمعقوبة ، ويحظر الحكم نهائيا متى كان غير قابل للظمن او كان قابلا للظمن وانقضت مواعيده او ظمن غية غرض الظمن ،

---

(١) وان كان يجيز ذلك وقفه عن العمل احتياطيا حتى يتحدد موقفه نهائيا من الجريمة المنسوبة اليه .

فى جميع هذه الاحوال يكون الحكم نهائيا حقزا لقوة الامر المقضى ولو كان قابلا للطعن فيه بالنقض أو طلب إعادة النظر (٣) ..

ولما كانت المادة ٤٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية تنص على انه لا تنفذ الاحكام الصادرة من المحاكم الجنائية الا متى صارت نهائية بما لم يكن فى القانون نص على خلاف ذلك وتنص المادة ٦٤٩ من ذات القانون على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام أو كان صادرا بالاخصاص فى الحالة المبينة بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٢١ وما بعدها ، ومن ثم فانه فيما عدا هاتين الحالتين أى حالة الحكم بالاعدام والحكم الصادر فى مسائل الاختصاص المتعلقة بالولاية لا يترتب على الطعن بالنقض أى اثر من حيث تنفيذ العقوبة .

وكلمة « التنفيذ » الواردة فى نص المادة ٦٤٩ من قانون الإجراءات المذكور جاءت مطلقة ومن ثم تنصرف الى العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار ، ولذا كان الأصل ان العقوبة التبعية تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبات الأصلية بما لم ينص على خلاف ذلك .

ويخلص من كل ما سبق أنه بمجرد صدور الحكم النهائى — عدا الحالتين المشار اليها سلفا — فان الحكم ينفذ بأكمله ولو كان الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض بأن كل الميعاد لا يزال مفتوحا أو طعن فيه فعلا (٣) . وما يقال فى

---

(٢) راجع بصدد عدم ترتب انتهاء الخدمة بقوة القانون وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى — على الحكم الجنائى الغيابى تطبيق الدكتور مصطفى كمال وصفى بعنوان اثر الحكم الجنائى فى انتهاء خدمة الموظفين العمومى منشور بمجلة العلوم الادارية — السنة السابعة — العدد الاول — أبريل ١٩٦٥ — ص ١٤٤ — ويعلق الدكتور مصطفى كمال وصفى عليه هذا بيان الحكم الغيابى لا تتعقد به آثار الحكم الحضورى لأنه لا يعدو أن يكون انهاء لم يسمع فيه دفاع المتهم .

(٣) راجع فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشارى بجماعة — ادارة الفتوى والتشريع لعمول الموظفين والمناصبية — ١٩٦٠/٦/٣٠ —

شان الطعن بالنقض يصدق في حق الطعن بإعادة النظر فيها لطريقين غير عاديين للطعن في الأحكام . لها من طرق الطعن العادية فهي المعارضة والاستئناف . ولعل من أبرز أوجه التفرقة بين طرق الطعن العادية وغير العادية لن الأحكام الجنائية لا تنفذ الا متى صارت نهائية ما لم يكن في القانون نص على خلاف ذلك (٤) أما الأحكام النهائية فتكون واجبة التنفيذ ولو جاز الطعن فيها بأحد الطريقين غير العاديين (٥) ومعنى ذلك كما هو ظاهر من صراحة النص أن الحكم الجنائي النهائي ينفذ بالمعقوبة المقررة بها مع جميع آثاره بما في ذلك تنفيذ ما تقتضيه الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦) والمادة ٧٠ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٩٤ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ ما لم يكن الحكم صادراً بالأعدام فإن الطعن فيه بالنقض أو بطلب إعادة النظر يوقف التنفيذ والفرض مفهوم ، وهو صعوبة تدرك ما يترتب على التنفيذ قبل انتظار حكم النقض مع التسليم بأنه طريق استثنائي . وغنى عن البيان أن الاعتداد بما تنص عليه الفقرة ٧ ساقفة الفكر (٧) في هذا المجال من اعتبار الموظف مفصولاً إذا حكم عليه بمعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أنها يكون باستئناف طرق الطعن العادية ، أي من تاريخ اعتبار الحكم الصادر ضد الموظف نهائياً ،

فتوى رقم ٢٩١ في ١٩٦٠/٩/٢٧ — مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع — لجان وإدارات الفتوى والتشريع — س ١٤ و ١٥ رقم ٢٤٢ ص ٣٩٤ .

(٤) المادة ٤٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية .

(٥) المادة ٤٦٩ من قانون الإجراءات الجنائية بالنسبة للنقض والمادة ٤٤٨ بالنسبة لطلب إعادة النظر — راجع الدكتور محمود محمود مصطفى — طرح قانون الإجراءات الجنائية طبعة ١٩٦٤ ص ٤٧٧ وما بعدها ..

(٦) ومن قبلها الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٧) وقانون المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ..

دون التفتت في هذا الشأن الى طريق الطعن غير العادية كالطعن بطريق  
النقض (٨) .

على انه لما كان انتهاء خدمة الموظف او الطلـل طبقاً للفقرة السابعة  
من المواد المذكورة (٩) انما يتم نتيجة للحكم الجنائي سواء بمقتوية الجنائية او في  
جريمة مخلة بالشرف او الامانة — لذلك غاب العزل او انتهاء الخدمة في هذه  
الحالة انما يعبر وجوداً وعندما مع الحكم الجنائي ، فلذا نقض الحكم الذي  
صدر قرار الفصل تنفيذاً لمقتضاه ، وقضى ببراءة الموظف المتهم مما استند اليه  
لعدم صحة الواقعة وثبوت تظلماتها كان الفصل معنوياً ولكنه لم يكن ولا تلحقه  
اية حصة ، ولا يزيل انعدامه ثبوت ميعاد الطعن فيه لانه عدم لا يقوم ،  
وساقط ، والساقط لا يعود (١٠) .

---

(٨) راجع فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشاري والتشريع بجلـسة  
١٩٦١/٨/٩ ادارة الفتوى والتشريع لوزارتي الخارجية والعدل — فتوى  
رقم ٢٢٩ في ١٧/٨/١٩٦١ مجموعة المكتب الفني للبادئ القانونية التي  
تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع من ١٤ و ١٥ مبدأ ٤٧٧  
ص ٨٢٩ — وكانت محكمة القضاء الاداري قد نصت — على عكس ما تقدم —  
في القضية رقم ١٣١٨ لسنة ٥ ق بجلـسة ١٩٥٤/١/٥ — من ٨ رقم ١٩٠  
من ٣٧٣ — مقرر بطلان القرار الصادر بالفصل للحكم على الموظف في جريمة  
قبل انقضاء ميعاد الطعن في الحكم الجنائي بالنقض — ولا يفرض من هذا  
القول بان الطعن بالنقض طريق غير عادي لا يترتب عليه وقف آثار الحكم  
اذ ان هذا القول مبني على خطأ في الفهم ، فالمادة ٤٦٩ من قانون  
الاجراءات الجنائية نصت على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايلاف  
التنفيذ الا اذا كان الحكم صادراً بالاعدام ، فمحلول هذه المادة يقتصر على  
تنفيذ الحكم نفسه أي توقيع العقوبة ولا يمكن ان يتعدى الى الآثار التي  
يمكن ان تترتب على الحكم .

(٩) ومن قبلها الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ الملقى .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق  
بجلـسة ١٩٥٩/١/٢٧ سالف الاشارة اليه — وقد ذهب ديوان الموظفين

### المبحث الثاني

#### أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة عادية

أن الأحكام التي تنهى خدمة الموظف أو العامل طبقاً للمواد ٧٧ من القانون ١٩٦٤/٤٦ و٧٠٤/١٩٦٤ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، ٩٤ من القانون الحالي ١٩٧١/٤٧ (١١) هي الأحكام القضائية الصادرة ضد الموظف من المحاكم العادية بمقتضى جنائية أو من الجنب المخلة بالشرف .

لها أحكام المجالس العسكرية — وهي سلطات تديبية — فانها لا تعتبر على ما استقرت عليه أحكام القضاء الإداري ، لكنها قضائية بل هي قرارات ذات صفة تديبية تجيع خصائص التأديب وعناصره .

ولا يغير من هذا الوضع صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ الذي نص في مادته الأولى على أن المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة

الملف تطبيقاً لهذا إلى أنه إذا صدر الحكم من محكمة النقض ناقضاً للحكم الذي أذن الموظف يعتبر قرار الفصل بإطلاق من أساسه لاعتداف سبب وجوده ، وبالتالي فإن جميع الآثار التي تترتب على قرار الفصل تعتبر باطلة ويتمين على جهة الإدارة التي أصدرت هذا القرار المعلوم سحبه . ولا تتقيد من هذا بمواعيد سحب القرارات الإدارية . ونتيجة لذلك اعتبر ديوان الموظفين عودة الموظف إلى عمله ابتدأاً لخدمته الأصلية ويعود الحال إلى ما كان عليه فيها لو لم يصدر قرار انفصل . كما يعتبر الموظف بالخدمة في المدة التي فصل فيها ويمصرف أجره عنها ، ولا يعترض على ذلك بأن الموظف لم يتم بالعمل خلال مدة الفصل من الوشيفة لأن انقطاعه عن العمل كان بسبب خارج عن إرادته ولا دخل له فيه — راجع نشرة ديوان الموظفين في نوفمبر ١٩٥٧ . ملف الديوان رقم ٢٢ — ٢٨/١ و ٨٤ — ٢٣/١ ونشرة الديوان في فبراير ١٩٥٩ ملف الديوان رقم ٢٢ — ٢٨/١ — مجسوعة النشرات ص ١٣٩ و ١٤٢ .

(١١) ومن قبلها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

قضائية أو إدارية . فافراد القوات المسلحة يخضعون في تأديبهم لنظام خاص هو النظام الوارد في قانون الأحكام العسكرية ويحاكمون أمام مجالس مشكلة تشكيلا خاصا نظرا لطبيعة الخدمة التي يؤدونها . وصدر القانون سالف الذكر لم يغير من كون تلك المجالس سلطات تأديبية تصدر قرارات تجمع خصائص التأديب وعناصره وكل ما أراده المشرع من وصف هذه المجالس بأنها محكم استئنائية لأحكامها قوة الشيء المقضي به هو ألا يظن في قراراتها أمام أية جهة بخفية تكون بعيدة عن فهم النظم العسكرية وتقاليدها المكتوبة وغير المكتوبة ، فلم يقصد إذن تغيير طبيعة هذه المجالس . يبين من وصف المشرع لتلك المجالس بأنها محكم استئنائية أي أنها ما زالت محفظة بطبيعتها الأصلية كما يبين أيضا ذلك بوضوح من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ ، فلا يجوز اعتبار تلك الأحكام بالتالي من ضمن الأحكام التي تصدرها المحاكم العادية والتي تنهى خدمة الموظف طبقا للقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ومن بعده القانون ٧١/٥٨ والقانون الحالي ٧٨/٤٧ .

كما أنه لا يجوز اعتبار الحكم الصادر من المجالس العسكرية بلوغا من الخدمة الإلزامية من ضمن أسباب انتهاء الخدمة وفقا للنصوص المذكورة إذ لن انتهاء الخدمة وفقا لذلك النصوص يشترط فيه أن يكون العزل من الخدمة المخفية وليس من الخدمة العسكرية .  
وتأسيسا على ما تقدم انتهت إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية والعدل إلى أن الحكم الصادر ضد الموظف المجند من المجلس العسكري أثناء فترة تجنيده لا يعتبر حكما مما يتمتع معه إنهاء خدمته (١٢) .

(١٢) راجع مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع لجان وإدارات الفتوى والتشريع — ص ١٤ و ١٥ رقم ١١١ ص ١٧٨ وكذلك راجع الفتوى الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية رقم ٢٢٤٥ ملف ٢٠/١/١٥٠ بتاريخ ١٩٦٤/١/٢٢ . على أن إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت إلى غير ذلك في فتاواها رقم ٢١٠ بتاريخ ١٩٦٤/٢/٢٠ — وهي غير منشورة — مقرر أن المجالس العسكرية نوع من المحاكم الاستئنائية ولأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه وفقا للبلاد الأولى من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ في شكل

كما أن الأحكام الجنائية الصادرة من جهات قضائية استئنافية لا يترتب عليها انتهاء الخدمة بقوة القانون ، فقد ذهبت محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ٢٣ من يونيو ١٩٥٥ (١٦) الى أن العزل من الوظيفة العامة كحقوبة جماعية لا يترتب الا بالنسبة للحكم في جريمة من الجرائم الواردة في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى واللوائح الخصوصية ما لم ترد في تلك القوانين أو للوائح نصوص باستثناء تطبيق أحكام الكتاب المذكور — فإذا كانت الجرائم التي تنظرها المحاكم غير العادية قد أتمها امر من لوائح السيادة العليا فإن الأحكام الصادرة بمعقوبة جنائية من هذه المحاكم

التياس إعادة النظر في قرارات ولحاكم المجالس العسكرية والتي تنص على أن « المجالس العسكرية محاكم قضائية استئنافية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة قضائية أو إدارية خلاف ما نص عليه في هذا القانون » ولما كان نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ — وكذلك نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ورد مطلقاً في انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف سواء صدر الحكم من محكمة عادية أو من محكمة استئنافية ، ولما كان الحكم الصادر من المجلس العسكري العالي في خصوصية الحالة التي كانت معروضة لم يصدر فقط في جرائم عسكرية بحقة ، وهي التي لا تقع الا من جندي أخلافاً منه بواجباته العسكرية ، بحيث يجوز القول بأن أثرها لا يمتد الى وظيفته المدنية وإنما صدر أيضاً في شأن جرائم مختلطة ، وهي اختلاس أموال كانت في عهده وسلمت اليه بسبب وظيفته وتزوير في أوراق رسمية ، وكلها من الجرائم التي تعتبر جنائيات وفقاً لأحكام المادتين ١١٢ و ٢١١ من قانون العقوبات ، ثم جريمة إفراض نقود بغفلة تزيد عن الحد الأقصى لأحكام المادة ٢٣٦ من القانون سالف الإشارة اليه — وهي تعتبر بلا جدال من الجرائم المخلة بالشرف والتي تتعد مرتكبها الثقة والاعتبار بما لا يجوز ابتلاؤه في وظيفته . وخضعت إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم الى اعتبار خدمة الموظف المخکور منتفية اعتباراً من تاريخ التصديق على الحكم الصادر من المجلس العسكري العالي .

(١٣) راجع مجموعة أحكام محكمة النقض — الدائرة المدنية — السنة السابعة — ص ١٢٠٧ .

لا تسرى عليها أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات ، ذلك لأن المادة ٨ من قانون العقوبات (١٤) لا تنطبق إلا على الجرائم المنصوص عليها في قوانين أو لوائح خصوصية ولا يجوز قياس أمر البسيطة على القانون في هذا الخصوص : أولاً — لاختلاف طبيعة كل منها ، بل قد يكون في اعتبار أمر السيادة بمثابة قانون تفويت للغرض منه ، إذ إن الكتاب الأول من قانون العقوبات كما تضمن قواعد قانونية تسرى على الجرائم والعقوبات فانه تضمن أيضاً قيوداً لا تتفق وأعمال السيادة ، ثانياً : لأنه لا جريمة ولا عقوبة بغير نص ، وثالثاً : لأنه في مجال توقيع العقوبة لا يجوز التوسع في التفسير.

وقد استطلعت محكمة النقض في حكمها المذكور إلى أن الأمرين الصادرين في ١٣ و ١٦ من سبتمبر ١٩٥٢ بتشكيل محكمة الثورة وبيان الأعمال التي تعرض عليها والعقوبات التي توقعها لم يصدر بها قانون أو لائحة بل صدرا على أنهما من أعمال سيادة العليا التي خص بها مجلس قيادة الثورة بمقتضى المادة ٨ من الدستور المؤقت الصادر في ١٠/٢/١٩٥٢ ولذلك لم يتبع في شأنها ما يتبع في القوانين من النشر في الجريدة الرسمية ، كما تلغى نصوص هذين الأمرين مرحلة استثناءها من أحكام قانون العقوبات بما فيها الكتاب الأول لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذي أنشئت من أجله المحكمة المذكورة .

وخلصت محكمة النقض بالنسبة للأحكام الصادرة من « محكمة الثورة » إلى أن هذه المحكمة محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التي تحكم فيها القواعد المنصوص عليها في الكتاب الأول من قانون العقوبات سواء كانت الجريمة التي عتبت عليها ما أمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها ، أم من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالتين إذ تعاقب المتهم إنما تمارس سيادة تسبى على القوانين

---

(١٤) تنص المادة ٨ المذكورة على أن « تراعى أحكام الكتاب الأول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين واللوائح الخصوصية إلا إذا وجد فيها نص يخالف ذلك » .



العادية ، ويمكن تشبيهها من بعض النواحي في هذا الخصوص بمجلس الشيوخ الفرنسي حينما كان يعتقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور ١٨٧٥ لمحكمة أى شخص متهم بجناية من الجنايات المخلّة بالإن الدولة أو لمحكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى أو لمحكمة الوزراء ، فقد كان هذا المجلس يصدر في فضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تقتيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أن لا جريمة ولا عقوبة بغير نص وتتقضى بتاتيم أفعال لم يرد في القوانين الفرنسية نص بتأنيها وتضع العقوبات التي تراها وتقضى أحيانا بالإعفاء من العقوبة الأصلية أو الحكم بالعقوبة التبعية على أنها عقوبة أصلية .

وقد تعرضت محكمة القضاء الإداري في حكمها الصادر في القضية رقم ١٨٧٧ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٦ من مارس ١٩٦٠ (١٥) للأمر ذاته بالنسبة للأحكام الصادرة من « محكمة الشعب » مقررّة أنه يبين من الإطلاع على لمر مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل هذه المحكمة وإجراءاتها الصادر في ١١/١/١٩٥٤ أن المادة الثانية منه تنص على أن « تختص هذه المحكمة بالنظر في الأعمال التي تعتبر جنسية للوطن أو ضد سلامته في الداخل والخارج وكذلك الأعمال التي تعتبر موجهة ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التي قامت عليها الثورة ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر » وقد تواترت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم في القضايا المحالة إليها سواء كتبت الجريمة المنسوبة إلى المتهم بما أنه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها لم من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالتين اذ تعلقت المتهم إنما تمارس سيادة عليا تسبو على القوانين العادية وإن عقوبة السجن الواردة في المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هي بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها في المادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من لمر التشكيل سالف الذكر لم تعين — على خلاف قانون العقوبات — حداً أدنى وحداً أقصى لعقوبة



ويؤدى هذه النصوص أن الحكم الذى يصدر من محكمة أجنبية عن جريمة ارتكبت خارج القطر المصرى مما نصت عليه المادتان ٢ و ٣ من قانون العقوبات يحصل دون إمكان المسلكية فى مصر من جديد من هذه الجريمة ، وذلك اذا كان هذا الحكم نهائياً وصدر بالبراءة او بالعقوبة ويشترط أن يكون المتهم قد استوفىها كلها . ومعنى ذلك أن للحكم الجنائى الأجنبى فى هذه الحالة اثر فى مصر يقيد سلطة القضاء المصرى ولكن هذا الاثر سلبى محض ، فهو يقتصر على عدم جواز رفع الدعوى عن الجريمة المحكوم فيها .

وفى هذا الحالة الاستثنائية (١٦) ليس للحكم الجنائى الأجنبى أى اثر ايجابى فى مصر ، ولا يجوز تنفيذه فى مصر . ولا يقف الامر عند هذا الحد بل أن مثل هذا الحكم لا اثر له مطلقاً فلا يعتبر سابقة فى العود ولا تؤثر العقوبة المقررة بها فى الأهلية لأن هذا الاثر لا يخرج من كونه عقوبة من العقوبات المحكوم بها من محاكم أجنبية لا سبيل الى تنفيذها فى مصر (١٧) .

على أنه ولئن تجرد الحكم الجنائى الصادر من القضاء الأجنبى من حجية الامر المقضى بحيث لا ينتج آثاراً ايجابية — كما تدعى — فإن هناك محلاً للاعتداد بهذا الحكم بوصفه واقعة أو دليلاً على واقعة تنبئ بسوء سلوك

---

(١٦) فضلاً عن إمكان قيام اتفاق بين دولتين فى شأن تنفيذ الأحكام الجنائية .

(١٧) راجع فى ذلك فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة النقل رقم ٢٤١١ فى ١٩/٩/١٩٦٤ غير منشورة — وراجع أيضاً الدكتور محمود محمود مصطفى — شرح قانون العقوبات — القسم العام — ص ٨٧ و ٨٨ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ١٠٠ و ١٠١ حيث يقول « أن من المقرر فى المرفع الدولى حتى الآن أنه ليس للأحكام الجنائية بوجه عام من قوة خارج إقليم البلد الذى صدرت فيه . . . ولا تؤدى الى آثار جنائية أو حقوقية تبعية فى الداخل ، مثل الحرمان من بعض الحقوق أو المزايا . . . »

العامل أو الموظف (١٨) وعلى ذلك فإذا ارتكب موظف أثناء وجوده في الخارج جريمة مما توجب انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (وبن بعده الفقرة ٧ من المادة ٧ من القانون رقم ٧١/٥٨ والفقرة ٧ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ٧٨ — ومن قبلهما الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) — فإن الحكم عليه من محكمة اجنبية لا اثر له على وضعه الوظيفي بمعنى ان الموظف المذكور لا يفصل تلقائياً ويقوة القانون لأن الأحكام الجنائية — كما أسلفنا — لا تتمتع بأى اثر خارج اقليم الدولة التي اصدرته — وان لجهة الادارة اذا رأت محلاً لذلك ان تتخذ من هذه الواقعة دليلاً على سوء سلوكه وتتخذ بشأنه الاجراءات التأديبية (١٩) .

---

(١٨) راجع في النظر الى الحكم الجنائي الاجنبي باعتباره واقعة او دليلاً على واقعة مؤلف الدكتور عز الدين عبد الله في تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي الدوليين ص ٧٥٥ هـ ٢ .

(١٩) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لهيئة السكك الحديدية والمواصلات رقم ٣٧٢ في ١٣/٢/١٩٦٤ وهي غير منشورة بعد .

### ثالثاً - إلى أي حد يمتد الحكم الجنائي الصالح على الموظف منبهاً لخدمته بقوة القانون

يتميز العزل الذي يترتب على الحكم على الموظف بمعقوبة جنسية عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأديبي أو الفصل بقرار جمهوري - يتميز بصفات خاصة منها أن خدمة الموظف تنتهي عندئذ حتماً وبقوة القانون ، ودون حاجة إلى استصدار قرار بالعزل فإن صدر مثل هذا القرار اعتبر من قبيل الإجراءات اللازمة لتنفيذ القانون (١) .

وترتباً على ذلك فإن الموظف أو العامل الذي انتهت خدمته بحكم جنائي لا يلتزم له العودة إلا بقرار تعيين جديد فيها أو جازت هذه الامادة قانوناً (٢)

(١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤١٢ لسنة ٧ بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بهذا المعنى أيضاً في حالة فصل مدة لصدور حكم نهائي عليه ماس بالنزاهة أو بالشرف ، وذلك في القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٧ وقالت في حيثياتها « أن قرار فصل المدة أو الشيخ لصدور حكم قضائي عليه ماس بالنزاهة أو الشرف بالتطبيق للمادة ٢٤ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالعمد والمشيخ هو في حقيقته إجراء منفذ لمقتضى الحكم القضائي الماس بالنزاهة أو الشرف الذي يترتب عليه القانون حتماً انتهاء خدمة المدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من انزال هذا الأثر القانوني دون أن يكون لجهة الإدارة المختصة أي سلطة في الترخيص في هذا الشأن وهذه الحالة التي وردت في قانون العمد والمشيخ لا تعدو بدورها تريباً للأصل العام في هذا الشأن الذي نصت عليه الفترة الثانية من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن قبله القوانين واللوائح الخاصة بالموظفين - هذا الأصل الذي يقضى بانتهاء رابطة التوظيف كثر حتى لصدور حكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف » - س ٤ رقم ١٣٥ ص ١٦١٢ .

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢١ - س ٨ رقم ٢٧٩ ص ٧٤٦ .

كما أنه لا محل للقول بضرورة استصدار قرار الفصل من مجلس التأديب  
لأن عرض الأمر على المحكمة التأديبية ، ذلك أن العزل في الصورة التي  
نحن بصدها لا ينطوي على عقوبة تأديبية تختص بها أي جهة تأديبية (١) .

وقد يشوب الأمر بعض الضوضاء في الحالات التي يجوز للإدارة التقدير  
فيها كما لو كان الحكم صادراً في جريمة مخلة بالشرف - سواء أكانت جنحة  
أو جنسية غير محكوم فيها بعقوبة الجنائية - وذلك نظراً لعدم وجود تعريف  
محدد لهذه الجرائم ، ويكون على الإدارة أن تعين ما إذا كانت الجريمة التي  
عوقب الموظف من أجلها هي من الجرائم المخلة بالشرف (٢) .

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤١٣ لسنة  
٧ ق بجلسته ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(٤) على أن المحكمة الإدارية العليا في حكم لها صادر في القضية رقم  
١٧٨ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٦٥/١/١٠ ذهبت إلى أن المركز القانوني الخاص  
بإنهاء رابطة التوظيف لا تنبأ إلا بقرار الفصل الذي يقوم على واقعة قانونية  
في صدور الحكم عليه في جنائية كسبب لإصداره شأنه في ذلك شأن أي قرار  
إداري يقوم على سببه ، وإذا كانت الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون  
موظفي الدولة قد لُوِّحَت في هذا الشأن حكماً تنظيماً عاماً فإن المركز القانوني  
للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور الحكم على الموظف في جنائية وإنما تتدخل  
الإدارة بحل إيجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى تدرت  
توافر شروط انطباقه في حقه ، وهي في سبيل ذلك إنما تتدخل بسلطتها  
التقديرية في بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقررة بها .. وجدير بالذكر أن  
هذا الحكم لا يفرق بين اعتبار خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو جريمة  
مخلة بالشرف منتهية بقوة القانون ، ذلك أن هذا الحكم إنما صدر في صدد موظف  
فصل بحكم من محكمة الشعب ، ومن المقرر أن الأحكام الصادرة من محاكم  
ذات سيادة خاصة لا ترتفع عليها العقوبات التيمية ومنها العزل أو انتهاء  
الخدمة - ذلك « أن محكمة الشعب هي محكمة ذات سيادة لا تسرى على  
الجرائم التي تحكم فيها القواعد المنصوص عليها في الكتاب الأول من قانون  
العقوبات » كما لا تنطبق في هذا الصدد الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والتي تنقضي بانتهاء  
خدمة الموظف إذا حكم عليه في جنائية إذ المقصود بذلك أن يصدر الحكم  
من محكمة عادية وليس من محكمة ذات سيادة خاصة » راجع في هذا الصدد

وقد ذهب رأى أول إلى أنه متى اعتبرت جهة الإدارة أن الجريمة مخلة بالشرف فعلا مما يجعل الموظف الذى حكم عليه جنائيا مفصولا منذ تاريخ الحكم النهائي عليه ، فهذا القرار لا يعدو أن يكون قرارا تنفيذيا لا تنقيد الدعوى المرفوعة بشأنه بيميل دعوى الإلغاء وإجراءاتها (٥) .

ويقول أصحاب هذا الرأى (٦) أن خدمة الموظف تنهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف بقوة القانون دون حاجة إلى استصدار قرار بالفصل ، وأن القرار الذى يصدر بالفصل فى هذا الصدد يعتبر من قبيل الإجراءات

أيضا حكم محكمة النقض بجلسته ١٩٥٥/٦/٢٢ مجموعة الأحكام الخفيفة السنة السابعة ١٣٠٧ وحكم محكمة القضاء الإدارى بجلسته ١٩٦٠/٣/١٦ سالف الإشارة إليه — س ٤ ص ٢٥٤ — وعلى ذلك فإن الموظف الذى حكم عليه بعقوبة أصلية من محكمة الشعب لا يعتبر مفصولا بقوة القانون وفقا للفقرة ٨ من المادة ١٠٧ بل على الإدارة إذا قدرت أن الحكم المذكور قد خدش صلاحيته للبقاء فى الخدمة أن تصدر قرارا بفصله . ومن ثم يعتبر هذا القرار منشئا للمركز القانونى وخاضعا لأحكام دعوى الإلغاء .

(٥) شأنه فى ذلك شأن قرار لجنة شئون الموظفين عندما تعين ما إذا كانت طبيعة العمل السابق متفقة مع طبيعة العمل الجديد وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بخصوص حساب مدد الخدمة السابقة — راجع فى صدد طبيعة هذا القرار مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » طبعة ١٩٥٨ — ص ٢٥٧ و ٢٦٢ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٢١ من ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ و « فى القضية رقم ٣٩٥٨ لسنة ٩ ق بجلسته ١٩٥٧/٥/٨ من ١١ رقم ٢٨٤ ص ٤٣٢ — وراجع المذكور ميد الفتح حسن فى مؤلفه عن التلاعب سالف الإشارة إليه ص ٧٠ وما بعدها وقد ردد هذا الرأى أيضا زميلنا الأستاذ معتد محرم عبد الفنى فى تطبيق له غير منشور بعد على حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق فى شأن أثر وقف تنفيذ العقوبة فى مجال الفصل الإدارى — سالف الإشارة إليه فقد لخص فى تطبيقه المذكور أن الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة فى أن خدمة الموظف تنهى بقوة القانون حال الحكم عليه فى جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، وذلك دون حاجة إلى استصدار قرار من الإدارة .

اللائحة لتنفيذ حكم القانون . فانتفاء خدمة الموظف بسبب مثل هذا الحكم يقع لازما بقوة القانون فتنقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك ، والقرار الذى يصدر بانهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحدا للموظف بل لا يعدو ان يكون اجراء تنفيذيا لمقتضى الحكم الجنائى الذى رتب عليه القانون انتهاء الخدمة باعتباره اعلانا وتسجيلا للأثر التبعى الذى ترتب من قبل بحكم القانون والذى لا يمدى عن اعماله دون ترخص من جهة الادارة فى هذا الشأن .

وبهذا الرأى قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسته ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ (٧) وكلفت الجريمة التى حكم فيها على الموظف بالادانة جنحة اصدار شيك بدون رصيد . ومن ثم ففى حالة الحكم على الموظف فى جريمة مظة بالشرف سواء اكفت جنائية غير محكوم فيها بمعقوبة الجنالية او جنحة يكون حال الموظف — متى رأت الادارة ذلك — مثل حال المحكوم عليه بمعقوبة جنائية فتنتهى خدمته بقوة القانون (٨) .

---

(٧) س ٨ رقم ٢٢ ص ٣٥٢ .

(٨) وقد اختلف الرأى فى تحديد التاريخ الذى تنتهى منه خدمة الموظف المحكوم عليه جنائيا بحكم يوجب عزله وذلك متى كان الموظف المذكور موقوفا عن العمل ، فقد ذهبت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية فى فتاواها رقم ١٥٤٥ بتاريخ ١٩٦٢/٧/٨ الى اعتبار الفصل من تاريخ صدور الحكم الجنائى نهائيا وليس من تاريخ وقف الموظف عن العمل . وقد كتبت اللجنة الثانية للفتوى والتشريع قد ذهبت ايضا الى ان انتهاء خدمة الموظف من تاريخ وقفه انما يكون فى حالة الحكم عليه تاديبيا بالعزل او بالاحالة الى المعاش ، وذلك ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . وهذا الحكم لا يرد الا اذا كان القرار بالعزل صادرا من السلطة التأديبية ، ولا يمتد الى الحالة التى يكون فيها العزل بقوة القانون كلن يكون نتيجة صدور حكم فى جنائية ففى هذه الحالة يعتبر الموظف مفسولا من تاريخ صدور هذا الحكم لا من تاريخ سابق عليه — مجموعة الفتاوى س ١٣ ص ٣٥٥ ويشير الى هذه الفتوى ايضا فى التعليقات على قانون نظام العاملين المقتنين بالدولة ص ١٩٤ — لها



والقرار الصادر باعتبار خدمة الموظف أو العزل منتهية للحكم عليه  
في جريمة اعتبرت مخلة بالشرف ليس بحسب هذا الرأي الأول من القرارات  
المنشئة بل من القرارات الكاشفة .

إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة فقد ذهبت في فتواها رقم ٩٠٥ في  
١٢/١٢/١٩٦٢ إلى أنه من التاريخ الذي يتخذ أساسا لانهاء خدمة الموظف  
المحكوم عليه في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف فإن المادة ١١٦ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتعلقة بالمادة ٨٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد  
نصت على أنه إذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل أو الإحالة إلى المعاش وكان  
موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ، ما لم تقرر السلطة  
التأديبية غير ذلك وإذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل يستحق مرتبه إلى  
يوم إبلاغه بالقرار .

وعلى ذلك فإن قانون التوظيف يقرر عزل الموظف من تاريخ وقفه إذا ما  
حكم عليه تأديبيا ، لذلك فإن الوضع في الجريمة الجنائية أنها أشد من الجريمة  
التأديبية . ولذلك فإن الموظف الذي يحكم عليه في جريمة جنائية وكان موقوفا  
من عمله قبل ذلك تنتهي خدمته من تاريخ وقفه عن العمل وذلك من باب  
أولى ، إذ أن الجريمة التأديبية التي تقرر لها المشرع الحكم سالف الذكر أدنى  
في مجال التجريم والعقوبة من الجريمة الجنائية ، لذلك رأى أن التاريخ الذي  
يتخذ أساسا لانهاء خدمة الموظف هو تاريخ وقفه عن العمل .

وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري قد ذهبت إلى هذا  
الرأي أيضا في فتواها الصادرة بتاريخ ١٩٥٦/١/٢٠ وذكرت أن نصوص  
قانون التوظيف قد أغفلت تحديد انتهاء خدمة الموظف المحبوس احتياطيا  
والوقوف من عمله بقوة القانون إذا انتهت محاكمته بحكم يقضي بإدانته  
في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف مما تنتهي به خدمة الموظف أو اقتضرت  
على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تمهيدا لمحاكمته تأديبيا إذا انتهت  
الوقت بحكم العزل أو بالإحالة إلى المعاش إذ نصت المادة ١١٦ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى على أن ترجع بتاريخ انتهاء الخدمة إلى  
تاريخ الوقف .

واستطردت فتوى الجمعية العمومية آتفة الذكر إلى أنه بما أن سكوت  
القانون عن النص على حكم مماثل في شأن الوقف الذي يعقبه حكم جنائي  
تنتهي به الخدمة لا يعنى أن المشرع يقصد التفرقة بين الموظف الموقوف الذي

وإذا كان القرار المنشئ هو الذى يترتب ولادة آثار جديدة فى الحياة القانونية لم يكن لها وجود من قبل ، فإن القرار الكاشف لا يستحدث جديداً فى الحياة القانونية بل يقف اثره عند تقرير حالة موجودة من قبل واثبت وضع قانونى كانت له قائمته من قبل (١) .

وإذا كانت آثار القرار الإدارى المنشئ تولد — كاصل عام — من يوم صدورها فإن آثار القرار الإدارى الكاشف يرجع الى التاريخ الذى ولدت فيه الآثار القانونية التى كشف عنها — فالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه بعتوبة الجنائية او فى جريمة مخلة بالشرف انها ترجع آثاره الى تاريخ صدور الحكم المذكور ، بمكس القرار الصادر بفصل الموظف لسبب آخر فانه لا يمكن ان يرجع الى الماضى .

والرجعية فى القرارات الإدارية الكاشفة رجعية ظاهرية محسوبة وغير حقيقية . ولكن على شريطة ان يقف القرار الكاشف عند دوره الطبيعى فلا يضيف جديداً . لما اذا اتخذ القرار الكاشف — شأنه فى ذلك شأن القرار المنسـر — مستارا لاضافة أحكام مبتدأة فانه يندو قرارا جديداً يطبق بالثر فورى من تاريخ صدوره ويغدو مثبت الصلة بما قبله من حيث مشروعيته ووسائل الطعن فيه .

يحكم عليه تأديبيا بالعزل أو بالإحالة الى المعاش فى صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة لأن هذه التفرقة تجافى منطق التشريع وطبيعة الأمور ومن ثم يتعين اجراء القياس بتطبيق حكم المادة ١١٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الاعتقال ، أى تاريخ الوقف عن العمل بقوة القانون اسوة بحالة الحبس الاحتياطى .

(١) راجع فى التفرقة بين القرارات المنشئة والقرارات الكاشفة الدكتور سليمان الطحاوى — النظرية العامة للقرارات الإدارية — طبعة ١٩٦١ ص ٣٩٩ وما بعدها — وهو يضرب مثالا على القرارات الكاشفة بالقرارات الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه فى جريمة يترتب على اقترانها عقده لوظائفه الصلحة .

وقد يخیل أيضاً لمن یقرأ نص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ( الفقرة السابعة من المادة ٧٠ ق ٥٨/١٩٧١ ) بالنسبة لحالة ما اذا كان الحكم الجنائی بمقتویة جنائیة لو فی جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وكان مشمولاً بوقف التنفيذ — قد یخیل لمن یقرأ نص الفقرة المذكورة أن السلطة التي للوزير المختص فی فصل العلیل أو عدم فصله ازاء الحكم بوقف تنفيذ العقوبة قد ازلت من قراره الصادر بالفصل صفة الاجراء التنفيذي للقانون الا ان الصحيح فی الامن هو أن العلیل المحكوم علیه مع وقف التنفيذ بمقتویة جنائیة لو فی جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة عنحدا یقرر الوزير المختص انتهاء خدمته بمقتضى السلطة المخولة له بالفقرة السابعة المفكورة — هذا العامل لا زال یفصل بقوة القانون کثیر من آثار الحكم الجنائی الذی یتوجب العزل ولا یتمتع اثر القرار الوزاری فی ینكون کاشفا عما اذا كانت اعتبارات العمل فی المرفق الاداری ومقتضیات الوظيفة توجب أن یؤدی الحكم الى انتهاء علاقة العمل بالدولة \* علی أن انتهاء الخدمة کثیر قانونی انما ینكون مرهونا بالحکم الجنائی وبرودها اليه فیتمتع الفصل من تاریخ الحكم الجنائی النهائي (١٠) .

ولما كان انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة الثلثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — یم بقوة القانون ینرتب حتیاً من تاریخ صدور الحكم النهائي من محكمة الجنایات أو محكمة الجنج بالادانة والعقوبة فانه اذا كان الحكم الجنائی الذی صدر ضد الموظف بمقتویة الجنحة لو فی جنائیة غیر مخلة بالشرف قد صدر فی ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠

---

(١٠) من هذا الراى ایضاً الدكتور عبد الفتاح حسن فی مؤلفه سالف الاشارة اليه ص ٧٠ و ٧١ . علی أنه وان كان انتهاء خدمة الموظف العامل فی حالة الحكم علیه بحکم جنائی موجب للرفق بقوة القانون من تاریخ الحكم النهائي بذلك ، الا انه بالنسبة لیعداد الستة أشهر الذی حدده المشرع فی المادة ٢٩ من الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ لتقديم طلب المعاش أو المكافاة لا یسرى الا ابتداء من تاریخ صدور قرار الفصل المبني علی صدور الحكم الاشارة اليه ضده . ( فتوى الجمعية العمومية رقم ٦٤ فی ١/٢٢/١٩٦١ ) بجلاسة ١٢/٢١/١٩٦٠ مجموعة المكتب الفنى لفنلوى الجمعية العمومية من ١٤ و ١٥ رقم ١٩٢ من ٢٨٩ .

لسنة ١٩٥١ الذي كان يرتب انتهاء الخدمة كآثر للحكم على الموظف بجناية ليا كانت العقوبة الموقعة عليه فيها فانه لا يغير من هذا الاثر صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيها بعد قاضيا بأن انتهاء الخدمة في الجناية بقوة القانون لا يكون في الجناية غير المظنة بالشرف وغير المحكوم فيها بعقوبة الجناية ، ذلك ان انتهاء الخدمة يكون قد تم فعلا قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام المصلين المدنيين بالدولة الذي صدر في ١٢ من فبراير ١٩٦٤ ونشر في ١٨ من فبراير ١٩٦٤ وعمل بأحكامه من اول يوليو ١٩٦٤ ، ومن ثم لا يكون مثل ذلك الموظف المحكوم عليه بحكم يوجب الفصل في عداد المصلين الذين لا تسري احكام القانون الجديد الا عليهم فقد كان معزولا من وظيفته حتما وبقوة القانون من قبل (١١) .

على ان ثمة رأيا ثانيا (١٢) يذهب الى انه وان كان الحكم الجنائي الصادر في حق الموظف والذي من شأنه ان يرتب انتهاء الخدمة الا ان ادخل هذا الحكم الى حيز التنفيذ يحتاج الى عمل اداري تقوم به الادارة في شأن الموظف المحكوم عليه ، وانه اذا كان الاصل ان هذا العمل يكون تنفيذيا بحثا ولا يسمو الى مرتبة القرار الاداري الا انه متى تطلب انزال هذا الاثر تقديرا من الادارة فان العمل الذي تجريه في هذه الحالة لا يكون مجرد عمل تنفيذي ، بل يعود قرارا اداريا منشئا للفصل ومرتبا له . ويكون القرار لا الحكم هو المنشئ للفصل ولا يكون الحكم الا المناسبة التي يصدر الفصل على اساسها .

ويستطرد هذا الرأي الى انه في حالة الحكم على الموظف بعقوبة الجناية فان تقدير الادارة ينحصر عملها ولا يتبقى أمامها الا الفصل . وعلى ذلك لا يكون قرارها الذي تصدره في شأن ذلك الموظف بانتهاء خدمته الا عملا

---

(١١) راجع في هذا المعنى حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(١٢) راجع الدكتور مصطفى كمال وصفي في تعليقه سالف الاشارة اليه ص ١٤١ وما بعدها وحكم المحكمة الادارية لوزارة المواصلات في القضية رقم ٣٦١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/٢٩ .

تنفيذياً كاشفاً عن حكم القانون منذ صدور الحكم بتلك العقوبة على الموظف (١٣) على أنه في حالة الحكم على الموظف في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يكون على الإدارة الذي تتدخل به على أثر صدور الحكم الجنائي على موظفها عملاً تقديرياً تحدد به مدى إخلال الجرم بشرف الموظف أو أمانته ، وذلك لأن معيار إخلال الجريمة بالشرف معيار غير محدد وقد يختلف من جريمة إلى أخرى ومن ظروف كل حالة إلى أخرى بحيث قد يكون الفعل مخالفاً بالشرف في حالة وغير مخالفاً في حالة أخرى .

ولذا بهذا الرأي أيضاً ذهبت محكمة القضاء الإداري (١٤) إلى أنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الإدارية أن تترخص في تقدير ما إذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعاً لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف العام ، كان القرار الذي يصدر بإنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف هو قرار إداري له مقومات وأركان القرار الإداري ، وتستقل جهة الإدارة بتقدير ملائمة إصداره بحسب ما يقوم لديها من ملائسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التي تجعل من الجريمة في رأيها مخلة بالشرف الموظف العام ، فمن ثم ليس بصحيح ما ذهبت إليه الوزارة من أن قرار إنهاء خدمة الموظف قد وقع نتيجة لازمة للحكم بقوة القانون لأن للجهة الإدارية أن تترخص في إصدار القرار المهني لخدمة الموظف ، إذا ما كان الحكم صاعداً في جنحة فقط ، وارتاب أنها جريمة تخل بشرف الموظف وليس الحكم عليه إلا سبباً لإصدار هذا القرار .

وقد يجد هذا الرأي تأييداً وسنداً في حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٥٠٣ لسنة ٦ ق بجلسته ٢٩ من مارس ١٩٦٤ قصت فيه بأنه

---

(١٣) وعلى ذلك يعتبر الموظف خارج الوظيفة عملاً من ذلك التاريخ فلا يجوز ترقبته ويعتبر ما يصدر في حقه من هذا القبيل منعياً لا وجود له ..

(١٤) في القضية رقم ١١٦٣ لسنة ١٣ ق بجلسته ٢٢/٢/١٩٦٠ (س ١٤ رقم ١٥٨ ص ٢٦٠ هـ .)

لا ينبغي الهبوط بتصرف الإدارة في تحققها من الشروط التي يطلق عليها القانون الانتفاع بحق من الحقوق إلى مستوى العمل المأدى ما دامت قد قدرت بما لها من سلطة تقديرية أن المدعى لم يستوف شرطاً لازماً لاستحقاق الإفادة من القاعدة القانونية . ولا مزية في أن مثل هذا القرار الذي انطوى فيه التطبيق الفردي لتلك القاعدة هو قرار إداري لأنه لم ينشأ مباشرة ولزماً من القاعدة التنظيمية العامة التي أرساها القانون بل أسهم فيه تقدير الإدارة لدى توافر شروط الاستحقاق ، وهو تقدير انبثق عن إرادة الإدارة وتبلور في قرارها . ولا شبهة في أن هذا القرار الإداري قد أنشأ مركزاً قانونياً في غير مصلحة صاحب الشأن يحق له أن يطعن عليها بالالغاء .

---

### رابعاً — اثر الفصل لصدور حكم جنائى على اعادة الموظف الى الخدمة

ان انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بمعقوبة جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة اذا توافرت فيه سائر شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) والمادة ٧ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

على انه اذا كان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً فى الحالات التى يترتب عليها هذا الاثر يعتبر ملغاً من التوظيف واعادة التعيين بخدمة الحكومة ، فيجدر ان نعرف ما اذا كان هذا المنع يزول :

اولاً : فى حالة رد الاعتبار .

ثانياً : فى حالة انقضاء العقوبات وزوال اثرها .

#### المبحث الاول

##### فى حالة رد الاعتبار

ان الحكم على الموظف فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف او الامانة يحصل دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة ما لم يكن قد رد اعتباره فى الحالتين (٢) .

(١) وفى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٢) على انه لا يجوز لهذا الموظف تولى بعض الوظائف مثل وظائف القضاء ولو رد اليه اعتباره فيها بعد ، وذلك طبقاً للمادة ٥٠ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ .

وقد نظمت احكام رد الاعتبار لأول مرة عندنا بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . وقد لوضحت مذكرته الايضاحية ماهية رد الاعتبار والفرض منه بقررة أن « الحكم بعقوبة جنائية أو جنحة يؤدي الى الانتقاص من شخصية المحكوم عليه ويحول دون استعادة مكانته السابقة في الهيئة الاجتماعية ودون الوصول الى مركز شريف لأن الحكم بالعقاب في غالب الأحيان يتبعه الحرمان من بعض الحقوق السياسية والمدنية ويسجل في قلم السوابق فيتعذر على المحكوم عليه الالتحاق ثانية في الهيئة الاجتماعية . وليس من العدل أن يحرم شخص من أن يتبوأ في الهيئة الاجتماعية المكان اللائق بكل وطني صالح اذا بذل مجهوداً جدياً ليهتدى واقلم الغليل على هذا بحسن سيرته مدة طويلة ، على أن مصلحة الهيئة الاجتماعية نفسها أن يندمج فيها المحكوم عليه الذي تاب وأصلح حاله ولذلك قررت غالب الشرائع احكاماً لرد اعتبار المحكوم عليه ».

ولما صدر القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ وهو قانون الاجراءات الجنائية ادرج احكام رد الاعتبار في مواد من ٥٣٦ الى ٥٥٣ في الباب التاسع من الكتاب الرابع المتعلق بالتنفيذ .

ويتربط على اعادة الاعتبار محو الحكم بالادانة بالنسبة للمستقبل ويزول ابتداء من تاريخ الحكم باعادة الاعتبار كل ما يترتب عليه من وجوه انعدام الاهلية أو الحرمان من الحقوق (٢) .

على أنه وإن كان رد الاعتبار يزيل الآثار المترتبة على العقوبة إلا أنه لا يحو الجرمية التي وقعت بحيث يصبح على الجهة الادارية عدم الاعتداد

---

(٢) المادة ٥٥٣ من قانون الاجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٠ من القانون ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص باعادة الاعتبار — وقد طبقت محكمة القضاء الاداري ذلك في حكمها الصادر بالقضية رقم ١٢٣١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٢/٢/٢ ص ٧ رقم ٢٦٨ ص ٤٠٩ .



بها لزماً كواقعة تخضع لتقديرها من حيث ولايتها على توافر شرط حسن السمعة فيه الذى نص القانون على توافره (٤) .

ويختلف رد الاعتبار عن الحشو الشلل من أن رد الاعتبار يكون بحكم القاضي أو بنص القانون وهو إجراء عادى مستقيم ولا يكون إلا بعد مضي مدة كافية من تنفيذ الحكم أو سقوطه بمضى المدة وهو حق يكتسبه المحكوم عليه إذا استوفى شروطه ، هذا فضلاً عن أن رد الاعتبار يحدث آثاره فى المستقبل كما قلنا لا فى الماضى (٥) .

وقصص المادة ٥٣٦ من قانون الإجراءات الجنائية (٦) على أنه تجوز إعادة الاعتبار الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة . مرد الاعتبار جلتز الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة سواء كانت الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو غير ماسة بذلك ، وسواء ترتب عليها فقد الأهلية أو الحرمان من الحقوق أو لم يترتب عليها شيء من ذلك . ودون اشتراط لاي قيد بالنسبة للمعتوبه أيضاً .

وإعادة الاعتبار لا تمنح الا مرة واحدة فمن أعيد اعتباره ثم ارتكب جنابة أو جنحة لا يجوز أن يجلب الى طلب رد اعتباره مرة أخرى (٧) .

(٤) ومن ثم تملك الجهة الادارية — بالرغم من صدور الحكم برد الاعتبار — سلطة تقديرية فيها اذا كان ارتكب الجريمة التى عوقب بن أجلها وتقدمه بعد ذلك مزورة بخلو صحيفته من السوابق يفقده شرط حسن السمعة أم لا ؟ فإذا انتهت الى عدم توافر هذا الشرط فيه فإنها لا تنصف من تقديرها لأنها استندت فيه الى وثائق صحيحة ثابتة فى الأوراق تؤدى اليه — راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٦٢٢ لسنة ١٤ ق بجلسته ١٧/١/١٩٦١ من ١٥ رقم ٨٧ ص ١٠٧ — وكذلك راجع الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٥٢ .

(٥) راجع أيضاً رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ .

(٦) ومن قبل المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص بإعادة الاعتبار .

(٧) المادة ٥٤٧ من قانون الإجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ .

(م — ١٨ — ج ٦)

ويعد أن كان رد الاعتبار في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ لا يتم  
الا بحكم صادر من القضاء أصبح رد الاعتبار يتم بوجهين أولا : بحكم القضاء  
وهو رد الاعتبار القضائي وثانيا : بقوة القانون متى توافرت شروط معينة  
وهو رد الاعتبار القانوني .

و يتم رد الاعتبار القضائي بطلب يقدم الى النيابة العامة (٨) وتجرى  
النيابة تحقيقاً فيه للاستيناق من سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه  
ووسائل تكسبه وارتزاقه الى غير ذلك من الشروط التي تقتضيها فكرة رد  
الاعتبار ، ثم ترفع النيابة الطلب بتقرير منها الى محكمة الجنائيات التابع لها  
محل اقامة المحكوم عليه (٩) وذلك في خلال الثلاثة شهور التالية لتعديمه (١٠)  
وتنصل المحكمة في هذا الطلب . فلذا حكم ببرد الاعتبار ترسل النيابة صورة  
منه الى المحكمة التي صدر منها الحكم بالعقوبة للتأشير به على هامشه وتأمر  
بان يؤثر به في قلم السوابق (١١) ولا يطعن في الحكم الصادر في طلب  
رد الاعتبار الا بطريق النقض لخطا في تطبيق القانون او في تفسيره (١٢) .

ومصلت المادة ٥٣٧ وما بعدها من قانون الاجراءات الجنائية شروط  
اعادة الاعتبار . ويجب بمقتضاها لاعادة الاعتبار أن تتوافر الشروط الآتية :  
اولا : ان تكون العقوبة قد نفذت أو أعفى عن المحكوم عليه بها أو  
سقطت بالمدة الطويلة .

ثانيا : أن يكون قد مضى قبل اعادة الاعتبار ست سنوات اذا كانت  
العقوبة المحكوم بها عقوبة الجنائية ، وثلاث سنوات اذا كانت تلك العقوبة

---

(٨) المادة ٥٤٢ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٩) المادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٠) المادة ٥٤٣ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١١) المادة ٥٤٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٢) المادة ٥٤٤ من قانون الاجراءات الجنائية والمادة ٧ من القانون  
رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ من قبل .

هى عقوبة الجنحة . وتضاعف هذه المدة فى حالتى سقوط العقوبة بمضى  
المدة والحكم بالعود (١٣) . وتبدأ المدة من تاريخ انقضاء مدة العقوبة نفسها  
وليس من تاريخ الامراج تحت شرط او من تاريخ سقوط العقوبة . واذا كان  
الحكوم عليه قد وضع تحت مراقبة البوليس (١٤) بعد انقضاء العقوبة الأصلية  
تبتدىء المدة من اليوم الذى تنتهى فيه مدة المراقبة .

ثالثاً : ان يكون الطالب قد برىء من جميع الاتزمات المطلقة بالفرامات  
والرد والتمويض والمصاريف القضائية (١٥) .

(١٣) المادة ٥٣٧ مقررته ثانياً من قانون الاجراءات الجنائية . وقد كانت  
المدة فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ تسمى سنوات بالنسبة للحكوم  
عليه بعقوبة جنحة ، وخمس عشرة سنة أ — بالنسبة للحكوم عليهم بعقوبة  
جنابة ب — بالنسبة لمن يحكم عليه باعتباره مذنّباً ولو فى جنحة ج — اذا كانت  
العقوبة لم تنفذ على الحكوم عليه وسقطت بمضى المدة الطويلة ولو كانت  
عقوبة جنحة .

(١٤) مراقبة البوليس عقوبة يلزم الحكوم عليه بمقتضاها بالاقابة فى  
جهة معينة نهاراً والمبيت فى مكان معين ليلا المدة المقررة بالشروط والقيود  
المبينة فى القوانين الخاصة بالمراقبة — ( المادة ٢٩ من قانون العقوبات ) .  
ويكون خاضعاً لمراقبة البوليس : أولاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس  
عند انقضاء مدة العقوبة الأصلية الصادرة عليه بالاشغال الشاقة أو السجن أو  
الحبس ثانياً : من يعفى اعفاء مقيداً بشرط من عقوبة الاشغال الشاقة أو  
السجن أو الحبس . ويوضع تحت مراقبة البوليس أثناء المدة الباقية من  
عقوبته . والافراج تحت شرط هو اخلاء سبيل الحكوم عليه قبل وفاء مدة  
العقوبة المحكوم بها اذا ما ظهر من ماضيه فى السجن انه جدير بذلك ،  
وبشرط ان يبقى مستقيم السلوك بعد الافراج عنه الى ان تنتهى المدة المحكوم  
بها عليه ، والا أعيد للسجن ثانية لاستيفائها كاملة بغير حاجة الى ان يرتكب  
جريمة جديداً ثالثاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره مشتبهاً فيه .  
رابعاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره متشرداً .

(١٥) ولا يشترط ان يكون طالب رد الاعتبار قد برىء من هذه الاتزمات  
بوفائها بل يصح ان يكون قد برىء منها بمضى المدة الطويلة — الفكرة  
الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ . كما يجوز للمحكمة أن تتجاوز عن

رابعاً : أن يكون سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه يدعو إلى الثقة بتقويم نفسه (١٦) . ولما كانت هذه مسألة موضوعية فقد أجاز القانون أن يلغى الحكم الصادر برد الاعتبار إذا ظهر أن المحكوم عليه صدرت ضده أحكام لم تكن المحكمة قد علمت بها ، أو إذا حكم عليه بعد رد الاعتبار في جريمة وقعت قبله .

ويجوز إعادة رد الاعتبار ولو كان الطالب قد سبق الحكم عليه بعدة عقوبات . وفي هذه الحالة يلزم توافر الشرطان الأول والثالث سالف الذكر بالنسبة لكل حكم منها . وفي هذه الحالة تحسب المدة سابق الإشارة إليها في الشرط الثالث اعتباراً من أحدث تلك الأحكام (١٧) .

هذا من رد الاعتبار القضائي . على أنه قد استحدث اعتباراً من سنة ١٩٥٠ تاريخ قانون الإجراءات الجنائية نوعاً آخر من رد الاعتبار هو رد الاعتبار العقوبتي . ومن مؤداه أن يرد الاعتبار بقوة القانون بعد فوات مدة زمنية مختلفة وأن اتصفت بثبات طول من المدد المطلوبة في رد الاعتبار القضائي . فبمقتضى المادة ٥٥٠ من قانون الإجراءات الجنائية (١٨) تبلغ مدة رد الاعتبار ست سنوات لعقوبات الجنب واثنى عشرة سنة لعقوبات الجنابات ، وهي اثني عشرة سنة أيضاً ولو كانت العقوبة جنحة . (١) إذا كان الحكم بها صادراً في جنح معينة ذات خطورة خاصة : هي جنح السرقة واخلاء الأشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة والتزوير وقتل

---

هذا الشرط متى أثبت الطالب أنه لم يكن يستطيع معها الوفاء بهذه الالتزامات . كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تحدد نصيب الطالب من المصاريف والتعويضات إذا كان الحكم قد صدر عليه بالتضامن مع آخرين — المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثم المادة ٥٣٩ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٦) المادة ٥٤٥ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٧) المادة ٥٤١ من قانون الإجراءات الجنائية — وراجع في الشروط السالفة الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ وما بعدها .

(١٨) معلة بالقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٥ الصادر في ١٤/٦/١٩٥٥ .

الحيوانات بغير مقتضى واتلاف الزراعة وكذلك الشروع فى جريمة من هذه الجرائم \* ( ب ) اذا كان المحكوم عليه عقداً فى أية جريمة كانت او كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة بغير تنفيذ . وحكمة ذلك انه يجب ان يعالى المجرم المعتد والمجرم الهارب معاملة أشد .

ولما كانت المدد المتطلبية لرد الاعتبار القانونى — كما توضح — مدداً طويلة نسبياً فقد استغنى المشرع لذلك عن شرط حسن السير والسلوك . على انه بالنسبة للمحكوم عليه بكثر من حكم جنائى يبدأ حساب المدد السابقة من لحدث هذه الأحكام (١٩) .

ورد الاعتبار القانونى يتم بغير حاجة الى طلب الى أية جهة قضائية ولا حكم يصدر . ومن ثم لا يدعو المحكوم عليه الى أن يعيد ما فات من مانسيه على الملا .

اذا رد الاعتبار الموظف المحكوم عليه بعقوبة جنلية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامة فانه يزول منه المساع من اعادة التعيين بخدمة الحكومة وفقاً للمادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم العاملين المدنيين فى الدولة (٢٠) ومن بعدها المادة ٧ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

## المبحث الثانى

### فى حالة انتفاء العقوبات وزوال آثارها

واستكمالاً لمسا اخذناه على عاتقنا من تنص عن الآثار المترتبة على الحكم على الموظف بعقوبة جنلية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامة نتسائل عن الأحكام التى تحكم انتفاء العقوبة بغير التنفيذ . وبمى هذا المقام نقف عند أحكام سقوط العقوبة بمضى المدة وعند أحكام المنع عنها .

---

(١٩) المادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٢٠) ومن قبلها المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملى .

**لولا - اثر سقوط العقوبة المقضى بها فى جنسية او جنحة مخلة بالشرف :**

بالنسبة لسقوط العقوبة يجب ان نلاحظ ان الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) ومن بعدها انقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والفترة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ تجعل انتهاء الخدمة بمقتضاها متوافقا على الحكم نهائيا بالعقوبة ولم تجعل انتهاء الخدمة متوقفا على تنفيذ الحكم الجنائى . فقد تتراخى الجهة المختصة بتنفيذ الاحكام الجنائية عن تنفيذ الحكم الصادر على الموظف والموجب لانهاء الخدمة فلا يغير هذا من الامر شيئا ولا يؤثر فى اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بمجرد صدور الحكم المرتب لهذا الاثر وصيرورته نهائيا .»

ويلاحظ ان القانون وان كان قد حدد مددا لتنفيذ الاحكام الصادرة بعقوبات فاذا انتقضت هذه المدد من غير أن ينفذ الحكم سقطت العقوبة ولا يجوز تنفيذها (٢٢) الا أن السقوط بضى المدة لا يسرى الا على العقوبات التى يحتاج تنفيذها الى عمل ملبى ظاهرى ، وبذلك لا تسرى على العقوبات التى تعتبر منفذة من نفسها كالحرمان من الحقوق والمزايا (٢٣) .

**ثانيا - العفو بالنسبة للحكم الصادر بعقوبة جنسية او فى جريمة مخلة بالشرف :**

العفو هو تنازل الهيئة الاجتماعية عن كل او بعض حقوقها المترتبة على الجريمة ، ويلجأ الى العفو لأسباب مختلفة ، فقد يكون من المصلحة العامة عدم توقيع العقاب فى ظروف معينة ، كما أنه قد يظهر خطأ قضائى لا سبيل الى اصلاحه بالطرق القضائية فيتوصل الى ذلك بطريق العفو (٢٤) .

---

(٢١) وثأنها فى ذلك شأن الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٢٢) راجع المواد : ٢٧ و ٢٧٧ و ٢٧٨ من قانون تحقيق الجنائيات .

(٢٣) راجع الدكتور السعيد مصطفى السعيد - العقوبة - ص ١٥٧ .

(٢٤) الدكتور السعيد مصطفى السعيد - العقوبة - ص ١٥٧ و ١٥٨ .

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة ويسمى بالعفو غير التام ، وعفو عن الجريمة ويسمى بالعفو التام أو العفو الشامل .

وقد حرصت الحساتير المصرية المتعاقبة على ايراد النصوص فيها تتعلق بالعفو الشامل أو العفو عن الجريمة والعفو غير التام أو العفو عن العقوبة .

وعلى الأساس السابق تجرى نصوص قانون العقوبات ، اذ نصت المادة ٧٤ منه على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى استقاطها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً ولا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالادانة ما لم ينص فى امر العفو على خلاف ذلك » .

ثم نصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه « اذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها تبدل عقوبة الاعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة ... والعفو عن العقوبة أو ابدالها ان كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفترات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون . وهذا كله اذا لم ينص فى العفو على خلاف ذلك ... » .

والمادة ٢٥ التى عفتها المادة السابقة — كما سلف الايضاح — تنص على أن « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : اولا : القبول فى اية خدمة فى الحكومة مباشرة أو بصفة متمهد أو ملتزم اياً كانت أهمية الخدمة . ثانياً : التحلى برتبة أو نيشان ... » .

خامساً : يتلوه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً فى المجالس الحسبية أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو المحلية أو اية لجنة عمومية . . . . .  
سادساً : صلاحيته أبداً لأن يكون عضواً فى احدى الهيئات المبينة بالفترة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً فى العقود اذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة » .

ثم تنص المادة ٧٦ على أن « العفو الشامل يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى أو يحو حكم الإدانة . ولا يمس حقوق الغير إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك » .

ويتضح من النصوص السابقة أن ثمة فوارق بين العفو عن العقوبة وبين العفو الشامل عن الجريمة على النحو التالي :

#### العفو عن العقوبة :

يقصد بالعفو عن العقوبة ذلك الحق الذي قرره الدستور لرئيس الجمهورية باعتباره رئيس الدولة في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيفها ، ومعنى ذلك أن القاعدة هي أن العفو في هذه الصورة لا ينصب إلا على عقوبة صدر بها حكم نهائي وأصبحت واجبة النفاذ . غير أنه قد يحدث أن يصدر أمر العفو عن العقوبة قبل أن يستنفذ المحكوم عليه كل سبل الطعن في الحكم الصادر بها أي قبل مسودة الحكم نهائياً — وفي هذه الحالة يخرج الأمر من يد القضاء بحيث لا يستطيع المخض في نظر الدعوى . وصدر قرار بالعفو يلزم المحكوم عليه ، ذلك أن تنفيذ العقوبة هو من حقوق الجماعة وليس من حقوق المحكوم عليه . ومن آثار العفو عن العقوبة :

أولاً : العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً ، على أن العفو عن العقوبة أو إبدالها متى كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان الذي يترتب بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات على الوجه السابق ، وذلك ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك . فالعفو عن العقوبة يبقى معه رغم ذلك الحرمان من الحقوق أو المزايا ومنها القبول في أية خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم لما كانت أهمية الخدمة ، وبعبارة أخرى فإن العفو عن العقوبة يبقى معه بالرغم من ذلك العفو عنه غير صالح في المستقبل للتعيين في الوظائف العامة ما لم يرد إليه اعتباره .

ثانياً : يقتصر أثر العفو عن العقوبة على الإبراء منها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها ، فلا يمتد أثر العفو إذن إلى الجريمة ذاتها



أو الحكم الصادر بالإدانة فيها بل يبقى هذا الحكم قائماً منتجاً لآثاره القانونية كالمعتد به سابقة في العود وتوقيع العقوبات التكميلية ما لم ينص في قرار العفو على خلاف ذلك .. وإذا كان العفو عن العقوبة كخاتمة عالية لا أثر له على الجريمة ذاتها التي تظل قائمة ، ولا على الحكم الذي يظل قائماً أيضاً فإن المحكوم عليه يظل رغم العفو عنه غير صالح لتولى الوظائف العامة ما لم يرد إليه اعتباره قانوناً أو قضاء على الوجه المبين في الباب التاسع من قانون الإجراءات الجنائية — ومفاد ما تقدم أن العفو عن العقوبة وإن كان يقتضي إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها فهو لا يسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك (٢٥) وهو على أى حال لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يحوو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيها نفذ من عقوبة بل يقف دون ذلك جميعاً . فلا يمكن أن يترتب على العفو من العقوبة نحو الجريمة ذاتها لأن ما حدث بالفعل قد أضحى في الواقع والواقع لا يحى ، على أنه ولئن أمكن أن تزول آثاره عملاً أو قانوناً ، فإن معانيه ودلالاته قد تبقى لتنبئ عنه (٢٦) .

#### **العفو عن الجريمة أو العفو الشامل :**

العفو الشامل إجراء يقصد به إزالة صفة الجريمة عن فعل هو في ذاته جريمة طبقاً لأحكام القانون ومن ثم يترتب عليه امتناع السير في الإجراءات الجنائية بالنسبة لهذا الفعل أو زوال كل أثر للحكم بالعقوبة الصادر بشأنه فالعفو الشامل على هذه الصورة هو إذن تعطيل لنص القانون في أحوال معينة ولهذا فقد حرص الدستور على النص على أن العفو الشامل لا يكون إلا بقانون . ومعنى ذلك أنه العفو عن الجريمة هو من اختصاص السلطة التشريعية بخلاف العفو عن العقوبة الذي هو من حقوق رئيس الجمهورية . ومن آثاره :

---

(٢٥) المادة ٧٤ من قانون العقوبات .

(٢٦) راجع حكم محكمة النقض في ١٩٥٨/١/٤ وحكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/١/١٠ .

أولا : من الناحية الجنائية يترتب على العفو الشامل أن تزول عن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحا ، فحينئذ لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بشأنه أو رفع الدعوى العمومية ومحو كل ما يكون قد اتخذ من إجراءات أو صدر من أحكام بحيث تزول جميعا هي وما تضمنته من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية وتعتبر كأن لم تكن .

ثانيا : من الناحية المدنية نجد أن العفو الشامل وأن كان يرنس عن الفعل الصفة الجنائية إلا أنه لا يمكن أن يمس ما ينشأ للأفراد من الحقوق المدنية من الأضرار المترتبة على هذا الفعل .

على أنه إذا كان الأصل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير التي ترتبت لهم عن الجريمة إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من أن ينص في القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك . وقد نصت على ذلك الفقرة الثانية من المادة ٧٦ من قانون العقوبات . وفي هذه الحالة تتكفل الحكومة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار (٢٧) .

#### مدى ظهور العقوبة المحكوم بها في صحيفة الحالة الجنائية :

هل تظهر السابقة في صحيفة الحالة الجنائية في حالة العفو عن الجرائم والعقوبات ؟

لقد أجاب على هذا التساؤل :

أولا : قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ .

وثانيا : كتاب النائب العام إلى مدير عام مصلحة تحقيق الشخصية برقم ٧/١٠ — بتاريخ ١٩/٢/١٩٦٢ .

وثالثا : كتاب مدير عام تحقيق الشخصية إلى مجلس الدولة برقم ١/١٤/١٨ — ٢٥٦٠ بتاريخ ٢٦/٣/١٩٦٦ .

---

(٢٧) راجع الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٥٩ و ١٦٠ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٣٢ وما بعدها .

أولا : بالاطلاع على قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ نجد المادة الثامنة منه تنص على أنه « إذا ألفت أو عدلت بحكمة النقض حكما له صحيفة بقلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية . . . أو سقط بعض المدة أو بالعفو تخطر الإنابة العامة القلم المذكور لسحب الصحيفة المحفوظة لديه عن هذا الحكم وأرسالها الى قلم السوابق المحلى لسحب صورة الصحيفة المحفوظة وإعادة فيشة الاتهام الخضراء . . . » .

كما جاء في المادة ١٣ من ذلك القرار أنه « على قلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية وعلى أقلام السوابق المحلية سحب ما لديها من فيشات وصحف وصور للأحكام في الحالات الآتية :

أولا : العفو الشامل . .

ثانيا : رد الاعتبار بحكم القانون وفق المادتين ٥٥٠ و ٥٥١ من قانون الإجراءات الجنائية . .

ثالثا : مضي ثلاث سنين على الأحكام المطلق تنفيذها على شرط . .

رابعا : . . . . . »

كما جاء في المادة ١٤ من القرار المذكور أنه « لا يثبت في الشهادة التي يطلبها المحكوم عليه الأحكام الآتية :

( ١ ) الأحكام التي رد اعتباره عنها قضاء . . . » .

ثانيا : ما كتب مدير مصلحة تحقيق الشخصية الى مدير مكتب النائب العام الى مدير مكتب النائب العام الى مدير مصلحة تحقيق الشخصية المؤرخ ١٩٦٦/٢/١٩ — سالف الإشارة اليه — فقد جاء به ان العفو عن العقوبة لا يؤدي الى سحب صحيفة الحالة الجنائية للمحكوم عليه بل يذكر فيها مضمون القرار الجمهوري الصادر بالعفو »

ثالثا : ما كتب مدير مصلحة تحقيق الشخصية الى مجلس الدولة بتاريخ ١٩٦٦/٢/٢٦ سالف الإشارة اليه فقد ورد فيه أنه في حالة صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبة المقتضى بها والعقوبات التبعية وكافة

الآثار الأخرى المترتبة على الحكم الصادر بالعقوبة الأصلية تقوم النيابة العامة المختصة باخطار مصلحة تحقيق الشخصية بهذا القرار لسحب صحيفة الحكم وميثاقته بموجب أمر السحب .

ومن ثم ، بعد سحب صحيفة الحكم وميثاقته من محفوظات مصلحة تحقيق الشخصية ، لا تظهر السابقة موضوع القرار بصحيفة الحالة الجنائية ..

وعلى هذا جرى العمل في مصلحة تحقيق الشخصية (٢٨) .  
الجمعية العمومية الذي سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

#### أثر كل من العفو عن العقوبة عن الجريمة على المجال الإداري :

أوضحنا فيما تقدم أن ثمة فروقا جوهرية بين العفو من الجريمة أو العفو الشامل وبين العفو عن العقوبة . فالعفو الشامل من اختصاص السلطة التشريعية فلا بد من صدور قانون به ، وهو يحو من الفعل صفته الجنائية بمعنى أنه يحو الجريمة ذاتها ويصدر في أي وقت ، ويكون أثره بالنسبة للماضي والمستقبل معا ، فيكون العفو عنه عفوا شاملا كأن لم يرتكب جريمة في يوم من الأيام ولم يحاكم أذ يكون متساويا مع غيره من المواطنين الذين لم يتعرضوا في أي وقت لشبهة من الشبهات ، وذلك بعكس العفو عن العقوبة الذي هو من اختصاص رئيس الجمهورية ، فهو وإن شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على حكم الإدانة ، فإنه لا يمكن بحال اعتباره بمثابة العفو الشامل الذي لا يكون إلا بقانون على ما سبق ، فالعفو عن العقوبة لا يحو الجريمة كما يظل الحكم الصادر بالإدانة قائما .

ومن النقطة السابقة يبدأ البحث ، فالعفو الشامل يحو الجريمة ويحو الحكم الصادر بالإدانة ويحو كل الآثار التي تكون قد وقعت في الماضي

---

(٢٨) راجع في هذا الصدد تقرير الأستاذ على علي بكر المقدم إلى الجمعية العمومية الذي سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية كما يشمل ذلك أيضا القرار الصادر بالفصل من الوظيفة العامة ، فأنظر العفو الشامل يشمل الماضي والمستقبل من التاحيتين الجنائية والإدارية مما يتعين معه عودة الموظف العفو عنه عفا شاملا إلى وظيفته فهو — نتيجة العفو الشامل — يعتبر أنه لم يرتكب جريمة ولم يحاكم ولم يصدر ضده حكم ولم يفصل بسببه من وظيفته . ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله .

أما العفو عن العقوبة فهو لا يصدر في كل وقت كالعفو الشامل ، وإنما يصدر في مرحلة لاحقة أي بعد صدور الحكم بالعقوبة وصيرورته نهائيا ، ومن ثم لا يحو العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بالإدانة الذي يظل قائما . ومن ثم لا يترتب عليه سوى استقاط العقوبة الأصلية والباقي منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل محسب ، ولا يترتب عليه استقاط العقوبات التي نفذت أصلية كانت أم تبعية وكذلك الآثار التي تكون قد وقعت جسيمها في الفترة السابقة على صدوره — بما نفذ من العقوبة الأصلية والغرامة التي تكون قد دفعت والإشياء التي تكون قد صودرت وحرمان المحكوم عليه من حقوقه السياسية كالنصوت في الانتخابات وعدم اجازة التصرفات التي يكون قد باشرها بنفسه لنقصان في أهليته ، والقرار الذي يكون قد صدر بإنهاء خدمته من وظيفته أو صدر حتما للحكم عليه في جنابة أو في جريمة مخلة بالشرف — كل ذلك لا يتصور أن يشمل القرار الصادر بالعفو عن العقوبة ولا يجوز إعادة الحالة إلى ما كانت عليه في شأنها . والقول بغير ذلك معناه انتقالنا إلى مرحلة العفو الشامل والتسوية بين كل من العفو الشامل والعفو عن العقوبة فأنظر الأخير يقتصر محسب على استقاط العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة إلى المستقبل محسب ويكون سلبها ما تم تنفيذه في المرحلة السابقة على صدوره .

وبناء على ما سبق فإن الأثر الخاص بإنهاء خدمة الموظف بحكم جنائي في

الاحوال التى يقع فيها هذا الاثر كثر فورى يقع مباشرة ومتسوة القانون ، هذا الاثر وهو انتهاء خدمة الموظف لا يؤثر فى صدور قرار العفو عن العقوبة ولا يحوه — بل يقع وينتهى مفعوله بانتهاء خدمة الموظف فور صدور الحكم .

وعلى ذلك فلذا اريد اعادة الموظف فى هذه الحالة الى وظيفته العامة وجب سلوك سبيل التعيين الجديد مما يتعين معه توافر سائر شروط التعيين ومنها الشرط الجوهرى الخاص بضرورة رد الاعتبار القانونى او القضائى قبل تولى الوظيفة العامة فى حالة سيق الحكم بعقوبة جنائية او جريمة مخلة بالشرف . وهذا عكس ما رأينا تمهلا فى العفو الشامل الذى يحو معرة الجريمة والحكم الصادر فى شأنها فيصبح الفرد صالحا لاستئناف عمله بالوظيفة العامة دون سلوك سبيل التعيين المبتدأ (٢٩) .

ولقد تعرضت المحكمة الادارية العليا الى اثر صدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبة فيما ترتب على الحكم الجنائى الصادر بالادانة من اثر خاص بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه طبقا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملئى ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اذ قضت المحكمة فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٧٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ (٣٠) بأن قرار العفو عن العقوبة يفترق من العفو الشامل فى أنه لا يزيل عن الفعل وصفه الجنائى ولا يحو معرة الجريمة وليس فى المادتين ٧٤ و ٧٥ من

---

(٢٩) راجع فى هذا الشأن تقرير الاستاذ محمد عبد الله عثمان المؤرخ ١٩٦٥/١١/١٧ والمقدم الى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بشأن اثر العفو عن العقوبات الاصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة الى بعض المحكوم عليهم فى قضايا سياسية .

(٣٠) سالف الاشارة اليه .

قانون العقوبات لية اشارة الى ان قرار العفو يجوز ان يتضمن الاثر المدنية او الادارية للحكم بالعقوبة المتضى بها ، فالملفتان المذكورتان رسمتا حدود قرار العفو بحيث يقتصر على العقوبات الاصلية والتبعية والاثر الجنائية المترتبة على الحكم ، وليس فى هاتين المادتين لية اشارة الى ان قرار العفو يجوز ان يتضمن الاثر المدنية او الادارية للحكم .

وقد فصلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور — فى خصوص العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والاثر المترتبة على الحكم — بين المجالين الجنائى والادارى ، ففرقت بين الاثر الادارية التى يرتبها القانون الادارى عليه ، ومن بين هذه الاثار الاخيرة الاثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذى قررته الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والفقرة السابعة من المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وخلصت المحكمة العليا من هذه التفرقة الى ان القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا ينصب الا على هو باقى العقوبات الاصلية والعقوبات التبعية والاثر الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها . ولا ينصب على الاثر الادارية المترتبة على ذات الحكم ، فاذ كان قرار العفو يرتب عليه سقوط الاثر الجنائية فانه لا يرتب عليه سقوط الاثر الادارى الخاص بانتهاء خدمة الموظف .

على أنه مما هو جدير بالاهتمام أن الحكم سالف الذكر صدر تطبيقاً لقاعدة كان قد استقر عليها قضاء المحكمة الادارية العليا بمقتضاها الفصل بين المجال الجنائى والمجال الادارى فيما يتعلق بوقف تنفيذ الاثار المترتبة على الاحكام الجنائية . فقد قضت المحكمة فى حكمها الصادر بجلسته ١٢ من يوليو ١٩٥٨ فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق(٣١) بأن « وقف تنفيذ الاثار المترتبة على

---

(٢١) س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥ وراجع كذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٦٢/٣/٢٤ س ٧ رقم ٥٠ ص ٤٧١ حيث طبقت المحكمة ذات القاعدة التى قررتها فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق المشار اليه . كما طبقت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع القاعدة سالفه الذكر فى الفتوى رقم ٦٠٦ الصادرة بجلسته ١٩٦١/٨/١ وفى الفتوى رقم ٧٧٠ الصادرة بجلسته ١٩٦٢/٩/٢٦ ملف رقم ٧٣/٢/٨٦ .

الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل إلا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يتعداها إلى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام أى سواء كانت معنوية أو إدارية « ورتبت المحكمة الإدارية العليا على ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضد الموظف فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف لا يترتب عليه تعطيل أعمال نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما قضى به من انتهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة ، وذلك متى توافرت شروط أعمال هذا النص .

غير أن المحكمة الإدارية العليا عادت وعللت من قاعدة الفصل بين المجالين الجنائي والإداري — فى خصوص وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية — نقضت فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٢٥ لسنة ٩ ق بجلسة ٢٧ مارس ١٩٦٥ (٣٧) بأنه « إذا لمز الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية ، انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور ، سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تمتعت التشريعات التى تنص عليها بما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي » وقد ليدت المحكمة الإدارية العليا هذا القضاء الأخير فى حكمها الصادر بجلسة ٢٤ من ابريل ١٩٦٥ المشار اليه وبررت عدولها عن قضائها السابق بأنها « أدركت أن الحاجز الذى أقامته بين آثار الحكم جنائيا وآثاره إداريا — فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق — يتسم بشيء من الشدة ويصعب التسليم به دون تحفظ (٣٨) .

(٣٢) وكذلك فى القضية رقم ٢٢٠ لسنة ١٠ ق .

(٣٣) ولعل الذى حداً بالمحكمة الإدارية العليا الى العدول عن قاعدة الفصل بين المجالين الجنائي والإداري — فيها يختص وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بحيث يترتب على وقف تنفيذ تلك الآثار ، وقف الآثار الخاص



وعلى ذلك فله بعد أن عدلت المحكمة الإدارية العليا عن قضائها السابق — وللخاص بقاعدة الفصل بين المجالين الجنائي والإداري والفرقة في خصوص الآثار المترتبة على الحكم الجنائي بين الآثار الجنائية التي يترتبها قانون العقوبات وبين غيرها من الآثار التي تترتبها القوانين الأخرى مخنية كانت أو إدارية — فإن الاستناد إلى الحكم الصادر بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ في القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق أصبح في غير محله .

وقد عدلت الجمعية العمومية مع المحكمة العليا عن هذه القاعدة ، ورات في نقواها الصادرة بجلسة ١٢/٥/١٩٦٥ — ملف ١٠٤/٢/٨٦ أن انتهاء خدمة الموظف الذي يحكم عليه في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف يعتبر لئلا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي ، ويترتب على وقف تنفيذ الحكم وقف أعمال هذا الأثر (٣٤) .

وإذا كان انتهاء الخدمة بالحكم الجنائي — في الأحوال التي يقتضي القانون بذلك — يقع حتما ويقوة القانون بمجرد صيرورة ذلك الحكم نهائيا ، فقد ثار التساؤل عما إذا كان هذا الأثر يمكن إزالته متى تضمن قرار رئيس الجمهورية بالعفو العفو عن العقوبات التبعية أيضا .

---

بإنهاء خدمة الموظف — لعل ذلك هو صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ونشره في فبراير ١٩٦٤ وأن كان قد عمل به اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ — إذ نصت المادة ٧٧ من هذا القانون على أن تنتهي خدمة العامل للحكم عليه بمتوبة جنسية مخلة بالشرف أو الإهانة ويكون الفصل جوازا للوزير المختص لذا كان الحكم مع وقف أعمال هذا الأثر .

(٣٤) راجع في كثير من التفاصيل السابقة التقرير المؤرخ ١/٢/١٩٦٥ المقدم من الأستاذ عبد المنعم فتح الله التائب بمجلس الدولة على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع في تحديد أثر العفو عن العقوبات الأصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك — ملف رقم ١٠٩/٢/٨٦ .

وقد ذهب رأى لول (٢٥) الى ان صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية من شأنه ان يرتب اثره على حالة الموظف المفصول من الخدمة وهو عودته الى الخدمة مباشرة بصدور القرار الجمهوري وبهذه المثابة يعتبر العفو متضمنا سحباً لقرار الفصل . وقد استند الرأى المذكور الى ان الفقه والتضاء الإداريين استقرا على ان القرارات الادارية ون كانت تتحصن بمضى سنتين يومها على صدورها ولا يجوز لذلك سحبها بعد مضى هذه المدة الا أنه يؤيد استثناء عليها هو سحب قرارات الفصل بعد مضى هذه المدة ، وذلك لاعتبارات تتعلق بالعدالة والإنسانية التى جعلت جهة الإدارة تستعسر ظلمها وتراجع نفسها باعادة الموظف المفصول الى عمله باثر رجعى ولاعطائه الفرصة لمراجعة النفس ومحاربة الهوى ، فمن باب أولى ان يصدر رئيس الجمهورية قرارات بالعفو عن آثار جريمة ارتكبتها فى ظروف تختلف عن الظروف التى صدر فيها العفو . ومن هذه الآثار ان تعود للموظف حقوقه كما كانت قبل فصله من الخدمة .

واذا كان قرار العفو الصادر من رئيس الجمهورية قد تضمن الى جانب العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية وإزالة الآثار المترتبة على العقوبات المذكورة ، فقد ذهب الرأى المذكور الى أن مفاد ذلك اعتبار فصل الموظف الصادر فى شأنه العفو كان لم يكن وتدرج حالته فى الوظيفة دون صرف ماهيته عن الفترة التى قضاها بعيدا عن عمله ، اذ الاجر متقبل العمل . وتكون عودته فى درجته السابقة التى كان عليها قبل الفصل دون اتباع اية اجراءات أخرى . اذ معنى تعليق اعادته للعمل على اية اجراءات اعتبار الاعادة تعيينا جديدا وهو امر لا يهدف اليه مصدر العفو .

على ان ثمة رأياً ثانياً عارض الرأى المتقدم وذهب الى انه طالما قد خلصنا الى ان القاعدة التى انتهى اليها قضاء المحكمة الادارية العليا ، هى عدم الفصل بين المجالين الجنائى والإدارى ، فيها يختص بالآثار المترتبة على

الحكم ، واعتبار الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا — طبقا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — من الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، بغض النظر عن أن قانونا آخر غير قانون العقوبات هو الذى يقرره ما دام أنه يترتب على الحكم الجنائى ، وأثر من آثاره ، إلا أنه لما كان القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا يحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما ، ومن ثم لا يترتب على قرار العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره .، فما نفذ من العقوبة الأصلية لا يمكن إسقاطه ، فمدة تنفيذ العقوبة التى تضاها المحكوم عليه فعلا لا يتصور إسقاطها ، والغرامات التى اداها المحكوم عليه — تنفيذا للحكم — لا يجوز له المطالبة باستردادها بعد العفو عنه .، كذلك الأمر بالنسبة الى العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم فإن ما نفذ من تلك العقوبات أو وقع من تلك الآثار واستنفذ غرضه قبل قرار العفو لا يترتب على هذا القرار إسقاطه ، فليس للعفو عنه حق المطالبة بإعادة الأشياء المصادرة إليه ، وليس له أن يطالب بمباشرة الحقوق السياسية التى لم يبشرها فى الفترة ما بين صدور الحكم عليه وبين صدور قرار العفو عنه ، كالتصويت فى الانتخابات والاستفتاءات التى تمت خلال تلك الفترة كما لا يترتب على العفو اعتبار المعفو عنه كامل الأهلية المدنية خلال الفترة السابقة على العفو ، وإجازة التصرفات التى بشرها بنفسه حول تلك الفترة .»

واسقطرد الرأى الثانى الى أنه لما كان الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا فى الحالات التى يترتب القانون فيها هذا الأثر — طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبل الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — يعتبر أثرا موريا يقع بمباشرة ويقوة القانون كنتيجة حتمية لصدور الحكم

الجنائي ويستند غرضه ، وهو قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة ، بمجرد وقوعه ومن ثم فإن صدور قرار العفو عن العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، لا يترتب عليه استقاط الآثار الخاص ب انتهاء خدمة الموظف الذى يقع وينتهى مفعوله فور صدور الحكم . وعلى ذلك فلا يترتب على القرار الصادر بالعفو استقاط عقوبة العزل من الوظيفة ، وعودة العفو عنه الى وظيفته بقوة القانون كائنا حتى من آثار العفو ، ويحالة التي كان عليها قبل الفصل ، كانه لم يفصل أصلا مع تدرجه بالعلاوات والترقيات - لا يترتب على قرار العفو هذا الآثار لما سبق ايضاحه من ان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا اثر مترتب على الحكم ، يقع مباشرة وبقوة القانون ، ويستند غرضه فور صدور الحكم ، ولا يترتب على قرار العفو استقاط هذا الأثر .

كذلك فلا وجه للقول بان قرار العفو يتضمن سحباً لقرار الفصل ، ذلك أنه ليس ثمة قرار بالفصل يصدر في هذه الحالة حتى يمكن القول بمدى جواز سحبها ، وأما الأمر يتعلق بانتهاء خدمته يحكم القانون أكثر للحكم عليه جنائيا . ولا يسوغ القول بأعمال قاعدة جواز سحب قرارات الفصل - سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة - دون تقيد بالميعاد القانوني المقرر للسحب على هذه الحالة وسحب القرار التنفيذي الصادر بإنهاء الخدمة ، ذلك ان هذا القرار التنفيذي الصادر بإنهاء الخدمة انما صدر تنفيذا لحكم القانون الذي يترتب على الحكم الجنائي على الموظف انتهاء خدمته ، وليس لجهة الإدارة أى تقدير في هذا الشأن ومن ثم لا تترخص في سحب مثل هذا القرار التنفيذي استنادا الى صدور قرار العفو عن العقوبة (٣٦) .

على أنه قد ظهر في هذا المجال رأى ثالث (٣٧) وقد رأى هذا الرأى ان

---

(٣٦) من هذا الرأى الاستاذ عبد المنعم فتح الله في تفسيره المؤرخ ١٩٦٥/١٠/٢٠ آتف الذكر .

(٣٧) أيده الاستاذ على بكر النائب بمجلس الدولة في تقريره المؤرخ ١٩٦٦/٥/٢ المقدم الى الجمعية العمومية في موضوع الملف رقم ٦/٢/٢٠٠ .

ينظر الى المسألة من زاوية أخرى متقرا أن قرار العفو عن العقوبة الشامل للعقوبات النبية والآثار الأخرى هو صورة من صور رد الاعتبار بطريق غير مباشر في حكم قانون التوظف وبالنسبة الى إعادة التعيين . وعلى ذلك فلا تتوقف إعادة تعيين المحكوم عليهم في جنایات أو جرائم مخلة بالشرف والذين صدر بشأنهم قرارات جمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والنبية وكلفة الآثار الجنائية — لا تتوقف إعادة تعيين هؤلاء على رد اعتبارهم بالمنع التقليدي السائد لرد الاعتبار .

ويسند أصحاب هذا الرأي رأيهم بأن رد الاعتبار هو الحكم المأمور ولا يمنع الأمر أن تكون له صور خاصة منها العفو عن العقوبة الأصلية والعقوبات النبية وكلفة الآثار الأخرى — ولا يعيب مفسر النص شيء لو أنه أوجد صورة لرد الاعتبار بطريق غير مباشر . كما أنه لا جدوى ، عقلا من صدور قرار العفو — لا سيما إذا صدر بعد تنفيذ العقوبة — إذا لم يؤد الى رد اعتبار المحكوم عليه . وبخاصة متى أعطى لحفل العمل المرتبة الأولى وكانت فرص العمل الكبرى لا تتوافر الا في الحكومة أو القطاع العام . وليس من المنطق في شيء — على حد قول أصحاب الرأي الثالث — أن يخرج المجتمع شخصا من سجن كان يجد فيه القوت الى حرية يمز عليه القوت فيها، ثم يطلب منه ألا ينحرف . وعلى ذلك فالعبرة عند أصحاب هذا الرأي بالمنع لا بالانفاذ . ومعنى قرارات العفو هذه تتمثل في تهيئة فرصة جديدة للمشاركة في بناء المجتمع كفراد علىلين فيه ، وليس في عزلهم عنه وحرمانهم من المساهمة في أوجه نشاطه حتى تضي المدة اللازمة لرد الاعتبار إليهم .

وبالإضافة الى ما تقدم فإن أصحاب هذا الرأي يقولون أن عبارة « ما لم يكن قد رد اليه اعتباره » التي وردت في قوانين ولوائح التوظف عبارة قديمة منقولة عن التشريع الأول الذي وضع في شأن التوظف والذي كانت النظرة فيه قاصرة عن أن تحيط بالصورة التي يعيشها المجتمع الآن ، وأنه لو تهيأت الفرصة لإعادة النظر فيها لما صيغت بهذا الشكل .

وأخيرا يقول أصحاب هذا الرأي أن العفو عن العقوبة لا يقل من حيث الأثر عن إيقاف التنفيذ ، فكل منهما يقف حاجلا دون تنفيذ العقوبة وأن كان

لا يتعرض لما حدث من وقوع الجريمة والحكم على المتهم . وبالتالي فليس ثمة ما يمنع من اعتبار قرار العفو عن العقوبة بمثابة رد اعتبار قانوني أيضا .

وعلى ذلك يذهب أنصار هذا الرأي الثالث الى عدم الحاجة الى انتظار تحقق رد الاعتبار بمعناه القانوني لأن صدر قرار بالعفو عن العقوبة المحكوم عليه بها وكذلك العقوبت التبعية وكافة الآثار الاخرى (٢٨) .

وقد اخذت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٤ من مايو ١٩٦٦ بهذا الرأي الثالث (٢٩) مقررته انه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على انه « يشترط فحين يمين في احدى الوظائف ... ( ٣ ) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالين » ، وكان مقتضى ذلك انه يشترط لاعادة تعيين الموظف ان يكون قد رد اليه اعتباره ، الا انه اذا كان القرار الجمهوري قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الاسلية والتبعية والآثار المترتبة على

(٢٨) ويرى أنصار هذا الرأي ان رايهم اقرب الى المرونة واكثر تحفيظا لمقتضيات العدالة بالنسبة للناس وليست العدالة في نظرهم وليدة النص دائما ، بل ان بعض الشراح يدعو الى ضرورة تجاهل النص الذي يبعد عن فكرة العدالة على اساس ان المشرع لم يقصد الى غير العدالة تنزيها له عن ان يوصف بالظلم أو عدم مسليده التطور وحياة الآخرين .

على اننا نرى ان معالجة الامور بروح العدالة ليس بمعناه المرور بالنصوص التشريعية مروراً عابراً والانزلاق الى مجالات خارجها ، بل ان روح العدالة تكون مستحبة من جانب الفقيه كعامل لضبط تفسيراته للنصوص الموضوعية والتي يجب ان يلتزمها احتراماً لمهته كفقيه محسوب ، واذا كشف التفسير والتطبيق عن نقائص او مثالب في النصوص القائمة فعلى الفقيه ان ينبه المشرع صاحب الولاية الى التدخل في النصوص بالتعديل والاضافة والالغاء . صحيح ان المهمة في بعض الحالات — كما هي في حالة تحديد اثر العفو عن العقوبات على اعادة التعيين — تكون على المشتغلين بتفسير النصيرص وتطبيقها على قدر لا يستهل به من المشقة الا ان احترام المهمة الملقاة على عاتق المشتغلين بالقانون — عدا المشرع — يقتضى عدم المسارعة الى الحلول السهلة تذرعاً باعتبارات خارجية مثل العدالة ومقتضياتها .

الاحكام الصادرة ضد الموظف فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم يعتبر بمثابة رد الاعقبلى فى مفهوم المادة السابعة من قانون نظم المبللين المتعيين بالدولة المشار اليه . ولا يتطلب الامر فى هذه الحالة قضاء محد معينة بعد صدور قرار العفو . وتجاوز اعادة التعيين عقب صدور هذا القرار دون حاجة الى انتظار انتضاء المدد اللازمة لسرد الاعتبار القضائى أو القانونى — هذا مع مراعاة توافر الشروط الاخرى اللازمة فحين يعين فى الوظائف العامة .

وقد سجلت الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى فى فتاها المذكورة ايضا أن العفو عن العقوبة الذى يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، وان شمل العقوبات النبية والآثار الجنائية الاخرى المترتبة على حكم الادانة ، لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذى لا يكون الا بقانون طبقا للقواعد الدستورية المقررة، فهو لا يحو الجريمة ذاتها أو يزيلها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما . ومن ثم لا يترتب على القرار الجمهورى الصادر بالعفو سوى اسقاط العقوبة الاصيلة أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات النبية والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره . وعلى ذلك فانه لا يترتب على قرار العفو اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جنابة والذى يعتبر أثرا موربا ، يقع مباشرة ويقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائى ، ويستند فرضه — بقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة — بمجرد وقوعه .

وعلى ذلك لا تتأتى الاعادة الى العمل الا بقرار تعيين جديد يمسـل ما انقطع من الرابطة الوظيفية اذا ما توافرت فى شأن ذلك الموظف الشروط اللازم توافرها فحين يعين فى الوظائف العامة . ومقتضى ذلك أن المدة من تاريخ الفصل ( انتهاء الخدمة ) الى تاريخ اعادة التعيين من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالي لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمته لاقتدار الاساس القانونى .





## **انتهاء الخدمة من جانب الإدارة**

بموجب المادة 10 من القانون رقم 10/2003

- الفصل بسبب الفناء الوظيفية .
- الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية .
- الفصل بغير الطريق التأديبي .



## الفصل الثاني

### انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

## الفصل الأول

### الفصل بسبب الغاء الوظيفة

قاعدة رقم ( ٧٨ )

المبدأ :

منافذ الفصل بسبب الغاء الوظيفة ان يكون ثمة الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف والا يكون فى الإمكان الإبقاء على الموظف فى الوظيفة العالة — القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اوجب نقل الموظف الذى انقضى وظيفته بمرتبه طبقا لأوضاع اوردها المادة ١١٢ منه — ما اورده القانون من احكام فى هذا الشأن لا يعدو ان يكون ترديدا للاصول العالة التى تنبئها العدالة الطبيعية — تعديل النظام القانونى او المالى للوظيفة مع الإبقاء عليها — لا ينهض ذلك الغاء حقيقيا للوظيفة .

ملخص الحكم :

لئن كان الغاء الوظيفة العالة هو سبب من اسباب انتهاء خدمة الموظف وعلة ذلك ان المصلحة العالة يجب ان تطو على المصلحة الخاصة ، فيفصل الموظف متى انتقضت ضرورات المصلحة العالة الاستبقاء عن الوظيفة ، الا ان ذلك منوط بان يكون ثمت الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف ، كما ان القانون من جهة اخرى يلحظ الموظف الذى انقضى وظيفته بمعين الرسمية ، فيبقى عليه فى الوظيفة العالة بقدر الإمكان وعلى حسب الظروف والاحوال ، وهو من بلب التوفيق بين المصلحة العالة ومصلحة الموظف حتى لا يصيبه ضرر من الممكن تعديبه ، ذلك ان الغاء الوظيفة ضرورة قد تقتضيها المصلحة العالة ولكن الضرورة تقتدر بقررها ، وتطبيقا

بهذه الأصول الطبيعية المعادلة فإن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وإن نصت في فقرتها الخامسة على انتهاء خدمة الموظف بسبب الغاء الوظيفة إلا أن المادة ١١٣ منه ، تدراعت في الوقت ذاته مصلحة الموظف بقدر الامكان ، فنصت على انه « إذا الفيت وظيفة الموظف وكانت هناك في ذات الوزارة أو المصلحة أو في غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة أخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التي يتطلبها التعيين في الوظيفة الملقاة وجب نقل الموظف إليها بمرتبة متى كانت معادلة لهذه الوظيفة في الدرجة ، فإن كانت أدنى منها ، فلا يعين الموظف فيها إلا إذا قبلها ، وتحسب أقدميته بمرأعة مدة خدمته فيها وفي الدرجات الأعلى منها ، ويمنح فيها مرتبه . وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينقل إليها بالمرتبة الذي وصل إليه » وتحسب أقدميته فيها بمرأعة المدة التي كان قد قضها فيها . هذا ، وغنى عن القول أنه لئن كانت الأحكام السابقة قد وردت في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة الذي جعل نفاذه اعتباراً من أول يولية سنة ١٩٥٢ ، أي قبل أحالة المدعى الى المعاش بمقتضى المرسوم الصادر في ١٢ من يونية سنة ١٩٥٢ ، أي قبل نفاذه ، إلا أن تلك الأحكام لا تعدو أن يكون كما سلف التبيان ترديدا للأصول العامة التي تنبئها العدالة الطبيعية .

ولا يقوم مبرراً لإنهاء مدة خدمة الموظف إلا إذا الفيت وظيفته حقيقة ، فلذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلاً في نظامها القانوني أو المالي ، مع الإبقاء عليها ، فلا ينهض ذلك الغاء حقيقياً للوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب ، لأن المألوف يحور مع علمه وجوداً وعدماً ، كما انه إذا الفيت الوظيفة فعلاً وجب الإبقاء على الموظف ما دام من المقدور نظمه الى وظيفة أخرى ، ولو كانت أقل في الدرجة أو أدنى في المراتب متى قبلها ، وذلك حتى يتيسر نقله الى وظيفة مماثلة لوظيفته الملقاة . ومن بلب أولى ، لو انه قبل أن يعمل في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها القانوني والمالي الى وضع لغنى ، هذا وفي جميع الاحوال يحتفظ للموظف بمرتبه السابق بصفة شخصية سواء نقل الى وظيفة مماثلة للأولى أو الى وظيفة أقل ، أو بقي في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها الى وضع لغنى .

## الفصل الثاني الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

قاعدة رقم ( ٧٩ )

المبدأ :

تقرير المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة حق الإدارة في إحالة الموظف الى المعاش لعدم لياقته للخدمة صحيا — وجوب مراعاة ما نصت عليه المادة ١٠٩ من ضمانات للموظف هي وجوب ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام وعدم جواز فصله لهذا السبب قبل استيفاء اجازاته المرضية والاعتيادية — صدور قرار الاحالة الى المعاش بالمخالفة لذلك — يجمله قائما على سبب غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة قد اجاز في المادة ١٠٧ فترة ثغية انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لعدم اللياقة للخدمة صحيا وقرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف فنصت المادة ١٠٩ من القانون سلف الذكر على أنه « يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة ، ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار لانتهاج اجازته » . ومفاد هذا النص أنه لا يجوز انتهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيا الا اذا ثبت ذلك بقرار من القومسيون الطبي العام في الحدود والتبؤد التي تضمنها قانون موظفي الدولة في المادة ١٠٩ المشار اليها وما قرره القانون للموظف من ضمانات في حالة هو لحوج ما يكون فيها الى الرعية وانعطف .

فإذا كان الواضح من المذكرة المرفوعة الى رئاسة الجمهورية من وزارة الإوقاف — خلافا لما تذكره الوزارة — أنها قد بنت طلبها الاحالة الى المعاش على حالة المدعى الصحية وما انتابه من مرض كلفت نتيجته عدم صلاحيته للعمل ، أى أن الوزارة بنت طلب الاحالة على عدم اللياقة الصحية فنان لذلك كان يتعين العمل ما تقتضى به المادة ١٠٩ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك بالعرض على القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو جهة الادارة ليصدر قراره المثبت لعدم اللياقة الصحية مع الترتيب فى نصل الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى يستفيد اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازاته ، ومن ثم فان صدور قرار احالة المدعى الى المعاش بالمخالفة لذلك يجعله مخالفا للقانون .

( طعن ٩٠٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢١ ) .

### قاعدة رقم ( ٨٠ )

#### المبدأ :

نقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ثلاث سنوات متتالية استنادا الى حالته الصحية وانعكاس اثرها على عمله — فصله من الخدمة استنادا الى هذه التقارير الثابت بها عدم لياقته الصحية — فمر جائز — لا يجوز لجهة الادارة ان تترك الوسيلة التى شرعها القانون لفصل الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان يقضى فى الفقرة (٢) من المادة ١٠٧ منه بأن عدم اللياقة للخدمة صحيا سبب ينتهى به خدمة الموظفون من القانون فى المادة ١٠٩ منه على أن تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة ، فنجد القانون بذلك وسيلة انتهاء خدمة الموظف لعدم لياقته صحيا واذا ابتغت الجهة الادارية فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة ٢٢ من القانون المذكور بتقدير

كهيئته من عامى ١٩٦٠ ، ١٩٦١ بدرجة ضعيف وأتبعتة بقرار ثالث لهذه الكليية بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٢ مستندة فى ذلك الى حالته الصحية وانعكاس اثرها على حسن اضطلاعہ بميله الوظيفى بها مؤداه ان فصل المدعى من الخدمة قد وقع بسبب عدم لياقته الصحية لممارسة عمله الوظيفى فان الجهة الادارية تكون قد تركت الوسيلة الطبيعية التى شرعها القانون لانهاء خدمة الموظف بسبب عدم لياقته صحيا واستبدلت بها وسيلة أخرى غير مقررہ قانونا .

( طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٨ ) .

### قاعدة رقم ( ٨١ )

#### المبدأ :

الاصل فى الاجازات المرضية التى تمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة — هو وجوب ان يكون المريض قابلا للشفاہ او استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته — استعارة هذا الاصل من المادة ٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن رعاية الموظفين والمعامل المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وإقرار معاشات لهم — تقريره اجازة مرضية استثنائية بمرتبة كامل الى ان يشفى المريض او تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله — عدم خروج هذا القانون على الاصل المشار اليه — اثر ذلك ان تقرير هذه الاجازة الاستثنائية بشروط يكون المريض قابلا للشفاہ او استقرار حالته المرضية — تخلف هذا الشرط يمنع من تقرير هذه الاجازة ويوجب انتهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص الفتوى :

ان الاصل العام الذى يحكم الاجازات المرضية التى تمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة هو وجوب ان يتوفر فى المريض شرط اساسى هو احتمال شفاہة او استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من

العودة الى مباشرة أعمال وظيفته ، وهو ما استظهرته المادة ٦٨ من قانون نظام موظفي الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وما رددته المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المتعيينين بالقوة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

وقد نص القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٢ في شأن رعاية الموظفين والعاملين المرضى بالدرن والجزام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة وتقرير معاشات لهم ، الذي عمل به اعتبارا من ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ، في مادته الأولى على أنه « استثناء من أحكام الاجازات المرضية لموظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العلمية وعملها يمنح الموظف أو العامل المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للقومسيونات الطبية اجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل الى ان يشفى أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة أعمال وظيفته ويجرى الكشف الطبي عليه بمعرفة القومسيون انطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل أو كلما رأى داعيا لذلك .

وقد ورد في المذكرة الايضاحية لهذا القانون « ... ويستمر صرف المربى الى ان يشفى المريض أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله ... » وتقرير ما اذا كان المرض مزمنًا أو غير مزمن وقابليته للشفاء أو عدم احتماله من المسائل الفنية التي تركت للجهات الفنية لتتول فيها الكلية النهائية » .

ويؤخذ من هذا النص في ضوء مذكرته الايضاحية أن المشرع لم يخرج به على الأصل السابق في الاجازة المرضية التي تجلوز مدتها الاجازات التي يستحقها المريض بصفة معتادة والذي يتطلب لمنح هذه الاجازات ان يكون المريض قابلا للشفاء على نحو ما يؤكده هذا الأصل بان جعل مناط استحقاق الاجازة الاستثنائية المنصوص عليها في هذا القانون هو شفاء المريض أو استقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة أعمال وظيفته واستقراره من أجل هذا اجراء الكشف الطبي عليه دوريا بواسطة القومسيون الطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل أو كلما رأى داعيا



لذلك ، كما ابان في الفكرة الاصلاحية ان قابلية المرض للشفاء او عدم احتماله اياه من المسائل الفنية التي تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية .

ومؤدى هذا ان الاستثناء الذى اوردته لفقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ لا يعدو ان يكون اطلاقا للاجازات المرضية بالنسبة الى بعض الامراض وجعلها بمرتب كامل وعدم تنقيدها بعدد معينة على خلاف الحال فى المادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى كلفت لا تمنح مجاوزة الاجازات المرضية المعتادة الا لمدة لا تجاوز ستة اشهر بلا مرتب يجوز مدها ستة اشهر اخرى بقرار من وكيل الوزارة . وهو ما قرره ايضا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كأصل علم . ولذا كان منطوق منح الاجازة المرضية الاستثنائية المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وشرطه ان يكون المريض قابلا للشفاء او لاستقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ، وكان هذا الاستثناء من القواعد العامة للاجازات المرضية المنصوص عليها فى قوانين التوظيف بقدر يقدره فلا يتوسع فيه او يقاس عليه ، فانه اذا ثبت للهيئة الطبية المختصة عدم امكان تحقيق هذا الشرط فى حالة مريض بذاته فلا معدى عن اعمال حكم المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المقابلة للمادة ١٠٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها نصت عليه كنهايا من انتهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا ، وهو الحكم الذى لا يزال قائما لم يبلغ بصعود التنظيم الخاص للاجازات المرضية للعاملين المدنيين الذى تضمنته القوانين رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ ، وهو القانون الذى لا يزال ساريا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استثناء من احكام الاجازات المرضية الواردة به وبالاضافة اليها .

لذلك انتهى الرأى الى مشروعية القرار الصادر من القومسيون الطبى العام بجلسته ٣١ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ بعدم لياقة السيدة ..... للبقاء فى الخدمة صحيا لصعوبة حفظها المرضية غير قابلة للشفاء لو للاستقرار الذى يمكنها من العودة الى مباشرة اعمال وظيفتها .

( فتوى ٤٦٨ فى ١٥/٥/١٩٦٦ ) .

### الفرع الثالث الفصل بغير الطريق التاديبى

اولا — الفصل بغير الطريق التاديبى فى الحالات العامة :

قاعدة رقم ( ٨٢ )

المبدأ :

تقرير حق مجلس الوزراء فى الفصل بغير الطريق التاديبى فى ظل  
قانون نظام موظفى الدولة وفى ظل الاوامر العرفية والقوانين السابقة  
عليه — وجوب ان يتم الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة العامة ولاسباب  
جدية قائمة بالموظف .

ملخص الحكم :

ان حق مجلس الوزراء فى فصل الموظفين بغير الطريق التاديبى هو  
حق اصيل يستند فى اساسه الى الاوامر العرفية والقوانين المتتابعة التى  
تناولت النص عليه \* وقد رخصته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنص على ان من اسباب انتهاء خدمة  
الموظف الحزل او الاحالة الى المعاش بقرار تاديبى ، وكذلك الفصل  
بمرسوم او امر جمهورى او بقرار خالص من مجلس الوزراء ، وثبوت هذا  
الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ؛ وهى التى عينت الموظف ، بتقدير  
صلاحيته للنهوض باعباء الوظيفة العامة والاستمرار فى تولى عملها . بيد ان  
هذا الحق لا يكون مشروعا الا اذا وقع الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة  
العامة ، واستند الى اسباب جدية قائمة بذات الموظف .

( طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ ) .

### قاعدة رقم ( ٨٢ )

#### المبدأ :

حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل لمجلس الوزراء يستند في أسسه إلى الأوامر العالية والقوانين المتبعة ومن بينها نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يكون هذا الحق مشروعاً إلا إذا وقع يبعث من المصلحة العامة واستند إلى أسباب خاصة قائمة بذات الموظف .

#### ملخص الحكم :

إن حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل يستند في أسسه إلى الأوامر العالية والقوانين المتبعة التي تناولت النص عليه ، وقد رجحته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنص على أن من أسباب انتهاء خدمة الموظف العزل أو الإحالة إلى المعاش بقرار تأديبي وكذلك الفصل بمرسوم أو أمر جمهوري أو بقرار خاص من مجلس الوزراء . وثبتت هذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ، وهي التي عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للتهوض بأعباء الوظيفة العامة والاستمرار في تولي عملها ، بيد أن هذا الحق لا يكون مشروعاً إلا إذا وقع الفصل يبعث من المصلحة العامة واستند إلى أسباب خاصة قائمة بذات الموظف ، لأن الموظفين هم عمال المرافق العامة ولزم أن يكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية خصوصاً لشغل مناصب السلك السياسي وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاعبات المتروكة لتقديرها بلا معتب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة .

## قاعدة رقم ( ٨٤ )

### المبدأ :

المادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — الحكومة في سبيل  
تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام حرية فصل غير الصالح  
لذلك — سلطتها في الفصل من الملاحظات المتروكة لها بلا معقب عليها ما دام  
قرارها خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — عبء اثبات هذا العيب يقع  
على الموظف المفصول .

### ملخص الحكم :

ان خدمة الموظف قد لا تنتهي بجزاء تأديبي صادر بقرار من مجلس  
تأديب او بقرار تأديبي صادر من السلطة الرئاسية المختصة ، وانما قد  
تنتهي بالنصل بمرسوم أو امر جمهوري أو بقرار من مجلس الوزراء  
بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من الماذ ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة : ومرد ذلك الى اصل طبيعي هو وجوب  
هيئنة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام  
ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية  
في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض — وفصل من تراه منهم  
اصبح غير صالح لذلك — وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب  
عليها ما دام خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف مسوى  
المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال السلطة على الموظف  
المفصول .

( طعن ١٥١٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٢/١٥ ) .

## قاعدة رقم ( ٨٥ )

### المبدأ :

فصل الموظف من الخدمة يتم عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا - الفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي - الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب - الفصل غير التأديبي يكفي فيه وجود اسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصح عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام - قرار الفصل غير التأديبي يعتبر صحيحا قالما على سببه المجر له وذلك في حالة عدم ذكر السبب وعلى من يدعى العكس عبء الإثبات - خضوع السبب لرقابة المحكمة عند الإفصاح عنه .

### ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم بإحدى طريقتين إما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي فلذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الإدارة الإبقاء عليه في الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العلية لها ان تتخذ في شأنه إجراءات التأديب كما وأن لها أن تقرر فصله بغير طريق التأديب وان كان الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب الذي يكفي فيه وجود أسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصح عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام .

ومن حيث ان النيابة من قرارها الذي أُرسلت فيه محاكمة المظموين ضده تاديبيا للامور التي نسبت اليه لم تتعرض لنفى الوقائع التي اتبنت عليها تقرير الاتهام وكل ما تناولته هو ( عدم ثبوت ) ان المتهم ( المظموين ضده ) أو غيره من موظفى التوبين قد تصرفوا بالبيع فعلا في كوبونات

الكروسين أو أن لهم صلة بأصحاب شركات البترول . وهذه الواقعة ليست كل الاتهام الذى وجه للمطعون ضده لذلك ويعد أن انحصر الاتهام . من جهة نظر النيابة العامة فى كويونلت وجدت فى مكتبه وفى منزله بغير وجه حق قد رأت الاكتفاء بالمحاكمة التأديبية لسالة الكمية المضبوطة اذ أن فيها غناء عن المحاكمة الجنائية .

• فالفصل غير التأديبى انما يقوم على ما يتجمع لدى الإدارة من أسباب مستقاة من ملف خنية الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه ويعتبر انقراض صحيتها قائما على سببه المبرر له وذلك فى حالة : ذكر السبب وعلى من يدعى العكس الإثبات فإذا ما تفحص القرار عن السبب خضع لرقابة المحكمة .

( طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ ) .

### قاعدة رقم ( ٨٦ )

#### المبدأ :

احالة إلى المعاش بغير الطريق التأديبى — القرار الصادر بها ليس جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه — لا يلزم لشرعية هذا القرار ثبوت كل الوقائع التى يستند اليها اذ يقع صحياحتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع ما دامت الوقائع الأخرى تصلحه ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء فى الوظيفة استخلاصا سلفا .

#### ملخص الحكم :

أن القرار المطعون فيه لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه . بمعنى أنه اذا كان قائما على مدة تهم وثبت انتفاء احدى هذه التهم أو بعضها فیتعين الغاؤه . فلم يكن القرار المطعون فيه جزاء تأديبيا حتى يسوغ هذا القول ولكنه كان قرار احالة إلى المعاش بغير الطريق التأديبى . ومثل هذا القرار

لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند إليها . وإنما يقع صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا . حتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع . ما دامت الوقائع الأخرى تحمله . بمعنى أن تكون تلك الوقائع الأخرى صحيحة ومستعدة من أصول لها وجود ثابت في الأوراق ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا .

( طعن ١٧٢٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٥/١٢/١٩٦٢ ) .

#### قاعدة رقم ( ٨٧ )

##### المبدأ :

**الموازنة بين القرار الصادر بالنقل بغير الطريق التاديبى والجزاء التاديبى .**

##### ملخص الحكم :

إن القرار المطعون فيه - والصادر بفصل الطاعن ، لم يكن في الواقع من الأمر جزاء تاديبيا وقع عليه ، حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه بمعنى أنه إذا كان قائما على عدة تهم لم يثبت بعضها أو أحداها فيتمتع بالفأوه . وإنما القرار المطعون فيه هو قرار فصل الطاعن بغير الطريق التاديبى ومثل هذا القرار لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند إليها . وإنما يقع صحيحا منتجا لاثرة ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا حتى ولو انهال جانب من تلك الوقائع ما دلم القسائم الثابت منها كلف وحده لحمل القرار . فإذا كان الباقي من تلك الوقائع صحيحا مستهدا من أصول لها وجود ثابت في الأوراق ويمكن أن يستخلص منها ما يكفى لتبرير عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا سلم القرار من العلة التي تعد تؤدي به وغنى عن القول إن الطاعن يشغل وظيفة استاذ مساعد بالجملة فينبغى أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء في كرسى الاستاذ المساعد على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفى وما تستوجبه من إبلاغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة الطولية الكبرى .

( طعن ٤٥٦ لسنة ٨ ق - جلسة ٥/١٢/١٩٦٤ ) .

### قاعدة رقم ( ٨٨ )

#### المبدأ :

فصل الموظف يتم عن طريق التأديب أو بغير الطريق التأديبي — مقارنة  
— الفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا — الفصل  
غير التأديبي مرده الى وجوب هيئة الادارة على تسير المرافق العامة —  
وهو من الملاحظات المتروكة لتقدير الادارة بلا معقب عليها ما دام ان قرارها  
قد خلا من اساءة استعمال السلطة — الفصل التأديبي الذي يكفل وجود  
اسباب تبرره لدى الادارة .

#### ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين اما عن طريق  
التأديب او بغير الطريق التأديبي طبقا نلواضاح المرسومة قانونا والفصل  
التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا اما الفصل غير  
التأديبي مرده الى وجوب هيئة الادارة على تسير المرافق العامة على  
وجه يحقق الصالح العام فنزوم ان يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم  
الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه منهم اصبح غير صالح  
لذلك وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها  
قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — واذا كان الفصل التأديبي  
توامه مخالفات محددة تثبت في حق الموظف بذلك ما لا يتطلبه الفصل

بغير الطريق التأديبي الذي يكفى فيه وجود اسباب تبرره لدى الادارة .  
( طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥ ) .

### قاعدة رقم ( ٨٩ )

#### المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف — اسبابها الفصل — التفرقة بين الفصل  
التأديبي والفصل غير التأديبي — لا يلزم بالنسبة الى الفصل غير التأديبي  
اسناد مخالفات محددة للموظف وانما يكفى قيام سبب يبرره .



### ملخص الحكم :

ان فصل الموظف العام يتم بإحدى طريقتين — إما عن طريق التأديب أو بغير طريق. — التأديب — والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا أما الفصل غير التأديبي فمرده الى وجود هيئة الإدارة على المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام فلزوم ان يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه غير صالح — وذلك من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قراره قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة وإذا كان الفصل التأديبي قوامه مخالفات محددة تثبت في حق الموظف فذلك ما لا يتطلبه الفصل بغير الطريق التأديبي الذي يكفي فيه قيام السبب البرر له .

( طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧ ) .

### قاعدة رقم ( ٩٠ )

#### المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي ليس جزاء تأديبيا ولكنه يلتقي مع الفصل كجزاء تأديبي من حيث الاثر — الفصل لا يرد على فصل — الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة أصلية أخرى أخف منها .

### ملخص الحكم :

ولئن كان انتهاء خدمة العامل بقرار من رئيس الجمهورية حسبها أنصحت عنه الفترة السادسة من المادة ٧٧ من قانون تنظيم العاملين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي صدر في ظل قرار فصل الطعن — والتي تقابل الفقرة السادسة من المادة ٧٠ من قانون تنظيم العاملين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ليس جزاء تأديبيا ، وإنما هو انتهاء لخدمة العامل لعدم

صلاحيته ، وهذا الحق في فصل العاقل بغير الطريق التأديبي مقرر لرئيس الجمهورية في جميع التشريعات المنظمة لشؤون العاملين المدنيين بالدولة والتي كان معمولاً بها من قبل ؛ وبه تتمكن الجهة الإدارية من اقضاء العامل عن وظيفته للمصلحة العامة .

ولئن كان ذلك إلا أن الفصل بقرار من رئيس الجمهورية والفصل كجزاء تأديبي يتفقان في انها انتهاء لخدمة العامل جبراً عنه وبغير ارادته بما لا يتصور معه أن يرد أحدهما على الآخر ، ومن ثم فإن من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية لا يسوغ أن توقع عليه ذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبي ، ومن فصل تأديبياً لا يتصور أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبي ، لأن الفصل لا يرد على فصل . وإذا كان الفصل من الخدمة هو أشد درجات الجزاء المنصوص عليها في نظم العاملين المدنيين بالدولة ، فلا يسوغ أن توقع معه — أي كانت أداته — عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة الإدارية . ويساند هذا النظر ما قضى به القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعللة له من اعتبار الرخصة التي خولها القانون في المائد ١٦ منه لمدير النيابة الإدارية في اقتراح فصل العامل بقرار من رئيس الجمهورية بغير الطريق التأديبي من أوجه التصدي في التحقيق المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب الثاني من القانون ، وهو الخاص بالتصرف في التحقيق . ومؤدى ذلك عدم جواز الجيع — في نفس الوقت — بين هذا الوجه من التصرف في التحقيق وبين أوجه التصرف الأخرى مثل إحالة أوراق التحقيق إلى الجهة الإدارية لتقوم بحفظ الأوراق أو توقيع جزاء في حدود اختصاصها ، أو إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة ، الأمر الذي يستتبع بحكم اللزوم عدم جواز توقيع جزاء تأديبي عن مخالفة معينة — أي كان مصدره — إذا ما رُوي الاستجابة إلى طلب الفصل بقرار جمهوري عن ذات المخالفة وغنى عن البيان أن صدور القرار الجمهوري بفصل العامل أثناء محاكمته تأديبياً

لا يعتبر اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبي على ما سلف بيانه ليس جزاء وإنما هو مجرد إجراء خوله القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة نجطهم غير أهل لشرف الإلتزام إليها ، ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العامل تديبياً ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المادة الثانية الذي استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي والذي يقضى بعدم جواز الإلتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي إذا كانت الدعوى يطلب الفصل تد رست أهم المحكة التأديبية ،

( طعن ٨٢ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩/١/١٩٧٤ )

### قاعدة رقم ( ٩١ )

#### المبدأ :

أحالة أوراق المخالفة الى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية - فصل الموظف من الخدمة بغير طريق التأديب قبل أن تتصل الدعوى بالمحاكمة التأديبية - لا يمثل عدواناً على السلطة القضائية أو مصادرة لأختصاصها - إجراءات المحاكمة التأديبية - غير ذات موضوع بعد صدور قرار الفصل غير التأديبي - لكل من الفصل التأديبي وغير التأديبي نطقه الخاص ووصفه الذي يتميز به - المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بغير عقوبة الفصل لا يحول بين جهة الإدارة واستعمال حقها في الفصل بغير الطريق التأديبي متى قام على سببه المبرر له - الفصل غير التأديبي ليس جزاء حتى يمكن اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية وإنما هو إجراء خوله القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة .

#### ملخص الحكم :

ان جهة الإدارة اذا كتلت تد رأت في بداية الأمر أحالة الأوراق الى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية وقبل اتخاذ أى إجراء من النيابة الإدارية ثملت باستعمال حقها المخول لها بالمادة (١٠٧) من القانون

رقم ٢١٠ نمسة ١٩٥١ واصدرت قرارا جمهوريا فى ١٩٥٩/٩/٢٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب وقيل أن تقتصر الدعوى بالمحاكمة التأديبية ، ما جاز القول فى هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصايرت اختصاصها ذلك انه وقت ان وضع تقرير الاتهام فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفى الحكومة لأن خدمته انتهت فى ١٠/٨/١٩٥٩ لصدور قرار بفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبى ونفذ من هذا التاريخ فلم يكن جائزا اذن السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية التى أصبحت غير ذات موضوع ولا يعنى السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية بعد صدور قرار الفصل غير التأديبى ان الجهة الادارية لم تخطر النيلة الادارية بذلك فى حينه ، هذا وغنى عن البيان أن كلا من الفصل التأديبى وغير التأديبى له نطاقه القانونى الخاص به ووصفه الذى يتميز به فلا تمنع المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بمقتضى غير الفصل جهة الادارة من استعمال حقه فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه المنبر له . ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وعنى الاحكام الصادرة منها لان الفصل غير التأديبى ليس جزاء وانما هو اجراء خولة القانون لها لابعاد من لم تر فيه صلاحية للقيام باعمال الوظيفة العامة او من تلبت بهم حالة تجعلهم غير اهل لشرف الانتماء اليها .

( طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٩٢ )

#### المبدأ :

الرخصة المخولة لخير عام النيلة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى — منطها — ليس من شأنها ان تحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى .

### ملخص الحكم :

انه لا يحد من اختصاص الجهة الادارية التى نلظ بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى ولا يخل بحقها فى ذلك ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيلية الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى - ذلك ان نطاق تطبيق هذا النص مقصور على الاحوال التى يتكشف فيها للنيلية الادارية بمناسبة تحقيق تجربة وجود شبهة قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة .

( طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٩٣ )

#### المبدأ :

حق الإدارة فى عزل الموظف اداريا ، متى قام بوجهه ، دون احالته الى المحاكمة التأديبية لا يعنى ان هذا الحق منوط بهذه الجهة وحدها - يجوز لها احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية اذا ما رأت وجها لذلك ، لا وجهه بوجوب صدور قرار انتهاء الخدمة من الجهة الادارية ومن المحاكمة التأديبية .

### ملخص الحكم :

ولئن كان مفاد الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليه ان المشرع قد خول الجهة الادارية الحق فى عزل الموظف اداريا متى قام بوجهه دون احالته الى المحاكمة التأديبية ، الا انه ليس معنى ذلك ان هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية : اذا ما رأت وجها لذلك ، وفى هذا مصلحة محقة للموظف ، اذ ليس من شك فى ان محاكمة الموظف تأديبيا ضمن اولى له من مجرد عزله بقرار ادارى ، ومن ثم فان تمسك الطاعنة بوجوب صدور قرار بانتهاء خدمتها من الجهة الادارية دون المحاكمة التأديبية يكون قديرا على حجة داحضة ويتعين اطراحه .

( طعن ١١٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٢١ )

## قاعدة رقم ( ٩٤ )

### المبدأ :

المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقرير وزير  
المواصلات المتحول عن الجزاء التأديبي الذي وقعه مدير هيئة البريد بالخصم  
من الراتب الى استصدار قرار جمهوري بالفصل بغير الطريق التأديبي —  
صحيح — لا يخل بهذا الحق ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧  
لسنة ١٩٥٨ من رخصة لدير عام النيابة الادارية في اقتراح هذا الفصل .

### ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان قرار الجزاء الموقع من السيد المدير العام لهيئة  
البريد في ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ بخسم ثلاثة ايام من رواتب المدعي  
امهالا لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لاستيلائه على مبلغ في  
مهندته ، قد عرض على السيد وزير المواصلات في ١٦ من يناير سنة ١٩٦٠ ،  
فاستعمل سلطته المخولة له بمقتضى المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بوصفه الرئيس  
الاعلى لوزارته في عدم الموافقة عليه والغائه ، وذلك خلال ميعاد الشهر  
المنصوص عليه في هذه المادة من تاريخ اصداره مقرر المتحول عن الطريق  
التأديبي الى استصدار قرار جمهوري بفصل المدعي من الخدمة بغير الطريق  
التأديبي وهو حق ثابت له بالتطبيق لحكم الفقرة السابعة من المادة ١٠٧  
من قانون نظام موظفي الدولة ، لا يخل به ما نصت عليه المادة ١٦ من  
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لدير عام النيابة الادارية في  
اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي بشروط معينة في مجال  
لا يتعارض مع حق الجهة الادارية في هذا الضرب من الفصل الذي مرده  
الى اصل طبيعي هو وجوب هيئة الادارة على تسيير المرافق العامة على  
وجه يحقق الصالح العام ، وحرية في اختيار من ترى صلاحيته لهذا الغرض  
من الموظفين الذين هم عمال هذه المرافق ، وابقاء من تراه صالحا منهم

واقضاء من تراه أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا محتب عليه مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف به سوى المصلحة العامة في غير تحيف او هوى . وعلى هذا صدر القرار الجمهوري المطعون فيه رقم ٥٠٩ لسنة ١٩٦٠ في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٠ بفصل المدعى من الخدمة ، استنادا الى ما جاء بمذكرة وزارة المواصلات المرافقة له من أن ما ارتكبه هو مما يتنافى مع الامانة الواجب توافرها في الموظفين ، الامر الذي يجعله غير جدير بالبقاء في خدمة الحكومة ، مما يضمن معه فصله من الخدمة للمصالح العام تطبيقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم فإن هذا القرار يكون مطبقا للقانون .

( طعن ١٦٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٩٥ )

#### المبدأ :

توقع جزاءات متعددة على الموظف في فترات مختلفة — فصله بعد ذلك من الخدمة — ثبوت أن الفصل غير تاديبي لعدم الرضا عن عمله ، ورداءة صحيفة خدمته ، وعدم قدرته على القيام بابعاء وظيفته — القول بأن ذلك يعتبر عقوبة مزدوجة أو تكميلية بالإضافة الى الجزاءات السابق توقيعها — في غير محله .

#### ملخص الحكم :

مضى ثبت أن فصل المدعى من الخدمة لم يكن في الواقع من الامر جزاء تديبيا ولا عقوبة مزدوجة أو تكميلية بالإضافة الى الجزاءات السابق توقيعها عليه من أجل ذات الأعمال التي أسندت اليه واستوجبت مؤاخذته بتلك الجزاءات ، بل كان انتهاء لخدمته بالاستغناء عنه لعدم صلاحيته للبقاء في وظيفته العامة لأسباب قدرت الإدارة خطورتها ، وانحصرت عنها في القرار المسائر بذلك وهي عدم الرضا عن عمله ورداءة صحيفة خدمته

وعدم قدرته على القيام بأعباء وظيفته المتصلة بحركة الاقطارات وابن  
الركاب في مرفق المواصلات ، ورات أن حسن سير هذا المرفق العام  
يقتضى الاستغناء عنه وهى اسباب لها اصل ثابت في الأوراق يشهد  
بها ملك خدمته ؛ وترويه صحيفة جزاءاته — متى ثبت ما تقدم ، فإن  
هذا العزل غير التأديبي لا يستلزم أن يكون الشخص قد ارتكب ذنبا  
تأديبيا بالفعل ، بل يقع صحيحا ويعتبر قائما على انسيب المبرر له قانونا  
متى استند الى وثائق صحيفة مستمدة من أصول لها وجود ثابت في  
الأوراق اذا كانت الادارة قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها  
في شكله استخلاصا سليما ، وكلفت تلك الوثائق تنتج هذه النتيجة  
مليا او قانونا ؛ ذلك ان الأصل في القانون هو انه لا يسمح بتولى الوظيفة  
العامة او بالبقاء فيها الا لمن كان فاعرا على النهوض بأعبائها ومستولياتها  
تحقيقا لحسن سير المرافق العامة ، فإذا فقد هذه القدرة او ثبت عدم  
صلاحية للبقاء في الوظيفة لمجزه لو ضعف كفاءته أو عدم انتاجه  
أو ما أشبه مما تنفرد جهة الإدارة — في رعايتها للمصلحة العامة التي  
هى قوامه عليها — بتقدير خطورته وما يمكن ترتيبه عليه من آثار ، كان  
لهذه الأخيرة أن تتدخل لاحداث أثر قانوني في حقه ، بالاستغناء عن  
خدمته حرصا على حسن سير العمل بالمرافق العامة ، هى في ذلك  
لا تستعمل سلطاتها في التأديب بل سلطة اخرى لا يحدها سوى اسادة  
استعمال السلطة .

( طعن ٥٦٨ نسخة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٧ )

### قاعدة رقم ( ٩٦ )

المبدأ :

تسبب القرار الإداري — الأصل ان الإدارة غير ملزمة بتسبب  
قراراتها الا اذا نص القانون صراحة على ذلك — المادة ٨٥ من قانون  
الموظفين الأساسى — لم توجب تسبب قرار الصرف من الخدمة .



### ملخص الحكم :

الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسييب قراراتها إلا إذا نص القانون صراحة على وجوب هذا التسييب . وتأسيسا على ما تقدم فلا مفتح فيها ذهب إليه المدعى من أن المرسوم الصادر بتسريحه من الخدمة والتطبيق للمادة ٨٥ من قانون الموظفين الأساسي قد صغر مميا لخلوه من التسييب ذلك لأن هذه المادة لم توجب تسييب قرار الصرف من الخدمة ، بل أنها نصت في فقرتها الثانية على أنه « لا يشترط في هذا القرار أن يكون مطلقا أو أن يتضمن الأسباب التي دعت للصرف من الخدمة » .

( ملعن ٢ ، ٤ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٩٧ )

#### المبدأ :

انفراد الإدارة بتقدير خطورة الفصل — لا يلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا إداريا محددا — اعتبار القرار قاطعا على سببه باستقاده الى وقائع صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثابت في الاوراق تؤدي الى هذه النتيجة مانيا او قانونا — رقابة القضاء الإداري تنحصر في التحقق مما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سافعا ، ومن اصول موجودة ، ومن مدى صحة تكيف الوقائع التي قام عليها ركن السبب في القرار .

### ملخص الحكم :

إذا ثبت أن انتهاء خدمة الموظف كان بسبب الاستثناء عنه لعجزه وعدم صلاحيته للبقاء في وظيفته المعلقة لأسباب قدرت خطورتها جهة الإدارة التي تنفرد بهذا التقدير ، وبما يمكن تربيته عليه من آثار ، كعدم الرضا عن عمله أو عدم انتاجه أو رداءة صحيفة خدمته أو شذوذ مسلكه الخلقي أو عدم قدرته على الاستمرار في القيام بامعاء وظيفته المنصلة بتعليم النشر وتهنيم وتنقيف عقولهم ، أو اخلاله بولجيات وظيفته ( م ٢١ — ج ٦ )

واستهتاره بها ، أو بالسلوك السوى المتطلب من القائم عليها ، أو استهانتها بكرامتها أو بمقتضياتها أو بأصول النزاهة والشرف وحسن السمعة أو ما الى ذلك — ورات أن المصلحة العامة تقضى باقتضائه عن وظيفته ، وكان لهذه الأسباب أصل ثابت في الأوراق يشهد به ملك خدمته وترويه صحيفة جزاءاته : فان هذا التصریح غير التامی لا یستلزم أن یكون الموظف تد ارتكب ذنبا إداريا محمدا بالفعل ، بل یقع صحیحا برینا من العیب الموجب لإلغاء القرار الصادر به ، ویعتبر قائما على سببه المبرر له قانونا متى استند الى وقائع صحیحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت في الأوراق ، وكانت تلك الوقائع تنتج هذه النتيجة بانها في قانوننا ، ذلك أن القرار الإداری سواء أكان لازما تسمیبه كإجراء شكلی أم لم یكن هذا التسمیبه لازما ، یجب أن یقوم على سبب یبرره صدقا وحقا ، ای في الوقائع وفي القانون ، وذلك كركن من أركان انعقاده ، بأعبار القرار تصرفا قانونيا ، ولا یقوم ای تصرف قانونی بغير سببه المشروع ، والسبب في القرار الإداری هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد أحداث أثر قانونی هو محل القرار إبتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار . والأصل أن یحمل القرار على الصحة ، كما یفترض نیه ابتداء قیامه على سبب صحیح ، وذلك كله حتى یقوم الدلیل على عكسه ، ورقابة القضاء الإداری لقیام السبب المسوغ لتصریح الموظف والتحقق من مدى مطابقة أو عدم مطابقة هذا السبب للقانون لا تعنی أن یحل القضاء المذكور نفسه محل الجهة الإدارية المختصة فیها هو متروك لتقديرها ووزنها ، فیساتف النظر بالموازنة والترجیح فیما قام لدى الإدارة من دلائل وبیانات وقرائن وأحوال إثباتا أو نفیا في خصوص قیام أو عدم قیام الحالة الواقعية التي تكون ركن التسمیبه في قرار التصریح أو أن یتدخل في تقدير خطورة هذا السبب وما یمكن ترتیبه علیه من أكثر . بل أن الإدارة حرة في تقدير تلك الدلائل والبیانات وقرائن الأحوال ، تأخذها دلیلا إذا اقتضت بها ، وتطرحها إذا تطرق الشك الى وجدانها ، كما أنها حرة في تقدير خطورة السبب وتقدر مدى ما ترتبه علیه من أثر ، ولا هیئة للقضاء الإداری على ما تكون منه الإدارة عقیدتها أو لاعتناعها في شیء من هذا ، وإنما الرقابة التي لهذا القضاء تجد حدها الطبيعي —

كرقابة قانونية — في التحقق مما اذا كانت النتيجة التي انتهى اليها القرار مستمدة من اصول موجودة او غير موجودة ، وما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ملغيا او قانونا لم لا .، ويتوقف على وجود هذه الاصول امر انتزاعها من غير اصول موجودة وعلى سلامة استخلاص النتيجة التي انتهى اليها القرار من الاصول او نسادها ، وعلى صحة تكييف الوقائع بفرض وجودها ملغيا او خطأ هذا التكييف ، يتوقف على هذا كله تقيام ركن السبب في القرار الاداري ومطابقته للقانون او فقدان هذا الركن ومخالفة القرار للقانون .

( ملعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ٩٨ )

##### المبدأ :

لا يشترط لصحة الفصل بغير الطريق التقاضي ان يواجه الموظف بما هو منسوب اليه او ان يحقق دفاعه بشأنه .

##### ملخص الحكم :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التقاضي ان يواجه الموظف بما ينسب اليه وان يحقق معه او يسمح دفاعه فيه ، وانما يكفي ان يقوم به السبب المبرر للفصل ، وان يطمئن اولوا الاوامر الى تيلبه ، ولا يقوم دليل مقنع على عكسه بعد ذلك اذا كشفت الإدارة عن هذا السبب .

( ملعن ٥٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢ )

#### قاعدة رقم ( ٩٩ )

##### المبدأ :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التقاضي ان يواجه العامل بما نسب اليه — يكفي ان يقوم السبب المبرر للفصل وان يكون مستخلاصا استخلاصا سائفا من وقائع صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثبت في الأوراق .

### ملخص الحكم :

انه لا وجه للنمى على القرار الصادر بانهاء خدمة المدعى بأنه لم يسبقه تحقيق ذلك انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التاديبى ان يواجه العامل بما نسب اليه وان يحقق معه ويسمع دفاعه وانما يكفى ان يقوم به السبب المبرر للفصل وان يكون مستخلصا استخلاصا سائفا من وقائع صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثبت فى الأوراق .

( طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ١٠٠ )

### المبدأ :

الفصل بغير الطريق التاديبى لا يستلزم مواجهة الموظف بما ينسب اليه  
رقابة القضاء الادارى لركن السبب - لا تعنى ان يحل نفسه محل  
الجهة الادارية .

### ملخص الحكم :

انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التاديبى ان يواجه الموظف بما ينسب اليه وان يحقق معه وانما يكفى ان يقوم به السبب المبرر للفصل ورقابة القضاء الادارى لقيام هذا السبب لا تعنى ان يحل نفسه محل الجهة الادارية فيها هو مترك لتقديرها ووزنها فيستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيها فلم لدى الادارة من دلائل وبيانات وقرائن احوال اثباتا او نفيها فى خصوص قيام او عدم قيام الحالة الواقعية التى تكون ركن السبب او ان يتدخل فى تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن ترتيبه عليه من آثار وانما الرقابة التى لهذا القضاء تجد حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها أم لا وما اذا كان تكيف الوقائع بفرض وجودها ماديا صحيحا او خاطئا .

( طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥ )

### قاعدة رقم ( ١٠١ )

#### المبدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يزكّيه وظلوه مما يشينه — لا يعتبر قرينة كافية للقول بأن قرار فصله من الخدمة غير قائم على سبب يبرره —  
ملف الخدمة وأن كان هو المرجع الرئيسى لبيان حالة الموظف إلا أنه ليس المصدر الوحيد — ماهية المصادر الأخرى التى يمكن الرجوع إليها فى هذا الخصوص .

#### ملخص الحكم :

إن القرينة التى استنتجها انحكم المطعون فيه ، تمالت به إلى الاعتناء بأن القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لم يتم على سبب يبرره ، وهى خلو ملف خدمته مما يصح أن يكون سبباً لفصله مع احتوائه فى الوقت ذاته على ما يزكّيه وعدم انصاح الإدارة وتذكّلك عن السبب الحقيقى لفصله — هذه القرينة غير كافية ، ذلك أن ملف الخدمة وإن كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — أن كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفاءته وسلوكه ، إلا أنه غنى عن القول أن ليس معنى هذا أنه هو المصدر الوحيد الذى يجب الاكتفاء عليه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها أثرها فى هذا الشأن ، ويوجه خاص إذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظام ، فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتوئها الملف ، ولقتها لا تغيب عن ذوى الشأن ممن ييدهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المخصصة لاستجباة هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقراتها .

### قاعدة رقم ( ١٠٢ )

#### المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي - قرار ادارى بالفصل بغير الطريق التأديبي - متى يعتبر قائما على سبب يبرره .

#### ملخص الحكم :

ان الفصل غير التأديبي يقوم على ما يتجمع لدى الجهة الادارية من اسباب مستقاة من منف الخدمة او من الأوراق الأخرى او من معنومات رؤساء الموظف عنه ويعتبر صحيحا وقائما على سببه المبرر له قانونا متى استند الى وقائع صحيحة وكانت الجهة الادارية قد استخلصت النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصا سائفا من اصول تنتجها .

( طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق - جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧ )

### قاعدة رقم ( ١٠٣ )

#### المبدأ :

الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي - اذا ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مطابقتها او عدم مطابقتها للقانون .

#### ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين من غير الطريق التأديبي الا انها اذا ما ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه الاسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مطابقتها او عدم مطابقتها للقانون ولئن ذلك على النتيجة التي انتهى اليها قرارها . فلذا استبان لها انها غير مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا او قانونا فقد التزم الاساس القانوني الذي ينبغي ان يحوم عليه وكان بشوبا بعيب مخالفة القانون .

( طعن ١٥٧١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٧/١٢/١٩٦٦ )

### قاعدة رقم ( ١٠٤ )

#### المبدأ :

قيام القرار الصادر بالفصل على سبب مؤداه أن الموظف ممن يطعنون  
مبادئ هدامة — بطلان القرار متى تبين أن ما نسب إلى المدعى كان سابقا  
على تعيينه ، أى وقت أن كان لا يزال طالبا ، وأنه رجع عن ذلك بدليل  
ترخيص الوزارة له بعد فصله بالتدريس فى مدارس حرة .

#### ملخص الحكم :

إذا تبين من الأوراق ما نسب إلى المدعى من اعتنائه بالمبادئ الهدامة  
وكان سببها لفصله من الخدمة إنما كان قبيل تعيينه ، له وقت أن كان  
طالبا بكلية الآداب ، وكان المدعى قد أنكر اعتنائه مثل هذه المبادئ ،  
وتبين كذلك أنه ليس ثمة دليل على ما تزعمه الإدارة حيالة من اتهام  
له بخطورته ، فله مها يكن من الأمر فى هذا الشأن ، فقد ظهر من  
الأوراق أن وزارة الداخلية قد أصدرت ترخيصا للمدعى بالاستغفال بوظيفة  
مدرس بمدرسة « دى لاسال الفيرير بالظاهر » ، وبذلك فإنه أيا كانت  
الحقيقة فى شأن سلوك المدعى فى الماضى قبل تعيينه ، فيظهر أنه استقام  
فى هذا السلوك ، ولم تعد الوزارة تعتبره سائرا فيما نسب إليه من  
اعتنائه بالمبادئ الهدامة ، والإسما رخصت له بعد فصله من الخدمة فى  
الاستغفال بوظيفة التدريس فى المدرسة المشار إليها ، وهى قائمة داخل  
البلاد وتنظم الناشئة من مصريين وغيرهم ، ومن ثم يكون الحكم قد أصاب  
الحق فى النتيجة التى انتهى إليها بإلغاء القرار الصادر بفصله .

## قاعدة رقم ( ١٠٥ )

### المبدأ :

فصل العامل بغير الطريق التقليدي استنادا الى اعتناقه فكر سياسي ادى الى اعتقاله لا يصلح بذاته ان يكون سببا لفصله من عمله بغير الطريق التقليدي طالما ان جهة الادارة لم تقم الليل على ان هذا الفكر قد اثر على عمله بما يهدد حسن سير المرافق — خطأ جهة الادارة .

### مذمخ الحكم :

ومن حيث ان اعتقال المدعية كان باعثة اسبابا سياسية تتعلق باعتناقها الافكار الشيوعية ، ولما كانت الدساتير المصرية المتعاقبة حرمت على كالة حرية انراى والاعتقال للمواطنين ، ولا شك فى ان الموظف انعام بوصفه مواطنا يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، الا انه بحكم شغلته لاحدى الوظائف العميلة ترد على حريته بعض انقيود ، فقد نصت المادة ٧٧ من المائتون رقم ٢١٠ نسخة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على انه لا يجوز للموظف ان ينتمى الى حزب سياسى او ان يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية او دعليات انتخابية ويعتبر مستقلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية نعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه ، ومؤدى هذا النص ان للموظف العلم حق اعتناق الراى السياسى الذى يراه بشرط الا يتجاوز الحدود المبينة فى المساعد المذكورة ، ولما كان لم يظهر فى الأوراق ان المدعية ارتكبت ايا من المحظورات المبينة فى هذه المسادة ، وكل ما نسب اليها هو اعتناقها لفكر سياسى ادى الى اعتناقها المدة السابق بيانها ، وان الجهة الادارية قد اعلنتها الى عملها ذاته بوزارة التربية والتعليم بمجرد الانراج عنها ، وعلى ذلك فان اعتقال المدعية لاعتناقها الافكار الشيوعية لا يصلح فى ذاته ان يكون سببا لفصلها من عملها بغير الطريق التقليدى ، طالما ان جهة الادارة لم تقم الليل على ان هذا الفكر قد اثر على عملها بما يهدد حسن سير المرافق العام بل ان مسئكتها فى اعادة المدعية الى عملها بعد فصلها يؤكد انتفاء قيام هذه الشبهة وبالقلى يكون قرار فصلها قد قام على سبب غير مشروع مما يتعين معه الحكم بطلان هذا السبب .



ومن حيث أنه وقد ثبت عدم مشروعية القرار الجمهوري رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٦ بفصل المدعية من وظيفتها فإن ركن الخطأ اللازم لقيام بمسئولية الجهة الادارية يكون قد توافر . ولما كان من شأن فصل المدعية في الأول من ابريل سنة ١٩٥٦ واعادة تعيينها في ٧ من اكتوبر سنة ١٩٦٤ بذات مرتبتها قبل الفصل وبالدرجة الخامسة طبقا لقانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انتهى تقابل العرجة السادسة في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٦ لسنة ١٩٦٤ أن يلحق بها اضرار مالية تتبطل في حرمانها من راتبها طوال مدة فصلها من الخدمة ، وعدم منحها العلاوات الدورية المستحقة لها خلال هذه الفترة وتأخر اقدميتها وما ينجم عن ذلك من آثار على ترقياتهم في الفرجات الأعلى الأمر الذي يستوجب معه الحكم بتعويضها عن هذا الضرر .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد حدد التعويض على أسس غير منضبطة حيث لم يترحم ما إذا كانت المدعية قد حصلت على معاش خلال فترة فصلها أم حصلت على مكافأة ومن ثم فقد قضى لها بما يساوي مرتبتها عن مدة فصلها حتى تفرغ اعبائها الى عملها أو انفرد بين هذا المرقب وما كانت تتقاضاه من معاش ، ودون أن يحسد ما إذا كان هذا المرقب ينطوي على اعانة غلاء المعيشة والعلاوات الدورية المستحقة وما اليها ، وبناء عليه فقد تعين اعادة تقدير التعويض تقديرا منطقيا . وتري المحكمة بمراعاة الظروف والملايسات التي احاطت بالموضوع ان التعريض المناسب الذي يجبر كلفة الاضرار التي اصاب المدعية نتيجة لعدم مشروعية قرار فصلها من الخدمة هو مبلغ خمسمائة جنيه ،

ومن حيث انه لما كان ما تقدم فقد حق تعديل الحكم المطعون فيه بالزام الجهة الادارية بأن تؤدي للمدعية تعويضا قدره خمسمائة جنيه — مع الزامها بالمصاريف .

## قاعدة رقم ( ١٠٦ )

### المبدأ :

القرار الصادر بفصل العامل من الخدمة بغير الطريق التاديبى دون سبب مبرر أو دليل من الأوراق يكون قد صدر فاقدا ركن السبب — اتهام العامل باعتناقه الأفكار الشيوعية لا يكفى وحده سببا مشروعاً لقرار الفصل — أساس ذلك : الدستور المصرية قد درجت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد الدينى — الموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين — الموظف بحكم شغله لأحدى الوظائف العامة ترد على حريته العامة بعض القيود — المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه يشرط ألا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود الواردة بالمادة ٧٧ — إذا خلت الأوراق مما يفيد أن المدعى ارتكب أيأ من المحظورات الواردة بالقانون أو أن اعتناقه للأفكار الشيوعية بغرض اعتناقه لها له انعكاس على أعمال وظيفته فإن قرار فصله بغير الطريق التاديبى يكون مخالفاً للقانون — الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية دون الأضرار الأدبية التى يكفى لجبرها وصم المحكمة القرار بمخالفة القانون .

### ملخص الحكم :

انه فيما يتعلق بالقرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة بغير الطريق التاديبى فإن هذا القرار اذ قلم بدوره على أساس ما نسب إلى المدعى من اتصاله بالحركة الشيوعية ، وهو الأمر الذى لم يتم به دليل فى الأوراق على ما سلف القول يكون هو أيضاً قد قلم على غير سبب صحيح يبرره . وجدير بالذكر فى هذا المجال انه اذا جاء القول بأن المدعى ممن يمتنعون الأفكار الشيوعية ، فإن ذلك لا يكفى وحده سبباً مشروعاً لقرار الفصل ، ذلك أن الدستور المصرية المتعاقبة قد درجت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد للمواطنين ، والموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، إلا أنه بحكم شغله لأحدى الوظائف العامة ترد على حريته العامة بعض القيود ، اذ نصت المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الذى كان معمولاً به وقت صدور القرار المطعون فيه

على انه لا يجوز للموظف ان ينتمى الى حزب سياسى او ان يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية او دعايات انتخابية ويعتبر مستقلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من ترشيح ترشيحه ، ومؤدى هذا النص ان للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه بشرط الا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود المبينة فى المادة المذكورة . ولما كانت الاوراق قد خلت مما يشير الى ان المدعى ارتكب ليا من المحظورات المنصوص عليها فى هذه المادة ، او ان اعتقلته الاككار انشيعوية بفرض اعتقاله لها له انعكاس على اعمال وظيفته او على النشء الذين يقوم بتعليمهم بوضعه مدرسا بوزارة التربية والتعليم لا يصح سببا مبررا لفصله من الخدمة بغير الطريق التاديبى .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فانه يتمتع اجابة المدعى الى طلب التعميم المقدم منه عن الاضرار المادية التى لحقت به من جراء قرار الفصل المشار اليه ، دون الاضرار الادبية التى يكفى فى جبرها ما انتهت اليه المحكمة من وصم هذا القرار بخلفه القنون .

( طعن ٧٢٤ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٣ ) .

### قاعدة رقم ( ١٠٧ )

#### المبدأ :

ادخال اسم الموظف فى جدول الترشيح وترقيته بعد ذلك تنفيذا لحكم نهائى — دليل على مقدرته وصلاحيته مانع من فصله بدعوى عدم صلاحيته .

#### ملخص الحكم :

ان ادخال اسم الموظف فى جدول الترشيح الى المرتبة الثانية والدرجة الثالثة يدل على مقدرته وصلاحيته بالتطبيق لنص المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسى التى تنص على انه « لا يجوز ترشيح الموظف ما لم يقيد فى جدول الترشيح ويتوقف التعيد فى الجدول على استكمال الشرطين الاتيين :

١ — وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة الفعلية في درجته الحالية . . .

٢ — ثبوت قدرته بشهادة رؤسائه . .

وهو ما يتناقض مع القول باخلال الموظف بواجباته خاصة ان الادارة رغم وضع المدعى في كشف الترفيع رفضت ترقيعه ورفع الامر الى المحكمة العليا واسدرت قرارها في ٩ من كانون اول ( ديسمبر ) سنة ١٩٥٧ بقبول الدعوى وابطال القرار المطعون فيه . ومن ثم تكون مقدرة المدعى وصلاحيته قد ثبتت بحكم حاز قوة الامر المقضى به يحض رأى الادارة الذي لا زالت متمسكة به حتى بعد صدور الحكم المذكور .

( طعن ٢٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٠٨ )

##### المبدأ :

قرار انتهاء خدمة موظف — تكييفه — انتهاء خدمة المدعى استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير وغير منتج — ثبوت انه لم يسبق صدور هذا القرار اى توجيه اية اتهامات اليه او التحقيق في شأنها — تكييف هذا القرار — اعتباره انتهاء خدمة بغير الطريق التقليدى .

##### ملخص الحكم :

ان قرار انتهاء خدمة المدعى قد صدر استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير بمنصبه وغير منتج ولم يسبق صدور هذا القرار توجيه اية اتهامات اليه لو التحقيق معه في شأنها — فهو لم يكن في الواقع من الامر جزاء تليديا بل كان انتهاء لخدمة المدعى بغير الطريق التقليدى لعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العامة لاسباب تدرت الجهة الادارية خطورتها .

( طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥ ) .

## قاعدة رقم ( ١٠٩ )

### المبدأ :

**القرار الصادر بتسريح الموظف بأثر رجعي من تاريخ القرار الصادر بطرده — لا يتضمن سحبا كليا لقرار الطرد — هو تعديل له بتخفيف العقوبة التأديبية — عدم انتهاء الخصومة .**

### ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بتسريح المدعى من الخدمة لا يتضمن سحبا كليا للقرار الصادر بطرده منها ، بل هو كما وصفته الادارة ذاتها — تعديل للقرار المذكور بتخفيف العقوبة التأديبية الواردة فيه من الطرد الى التسريح من حيث الآثار التي تترتب على كل منها ، مع الإبقاء على المبدأ المشترك بينهما وهو الإقصاء من الوظيفة العامة ، ومع جعل هذا التعديل بأثر رجعي باسناده الى تاريخ تنفيذ قرار الطرد المشار اليه ، واذ كان الامر لا يعدو أن يكون تعديلا بأثر رجعي لبعض آثار القرار الأول المطعون فيه — مع استمرار مفعوله بالإبقاء على جوهره ، فان المنازعة المعتمدة بالدموية الراهنة في شأن هذا القرار تظل قائمة لعدم انحصارها ، وتلاحقه في صورته البعيدة المبتلة في قرار التعديل الذي يشترك معه في ابراز آثاره ، وهو المزل من الوظيفة العامة ، والذي ليس من مقتضاه اعادة المدعى الى الخدمة لو صرف روايته اليه من تاريخ حرمانه منها أو منحه التضييقات التي يطلب بها ، تلك الامور التي كلفت وما تزال موطن تضرره ومحصل شكايته ومنازعته .

( طعن ٤٣ ، ٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١ ) .

## قاعدة رقم ( ١١٠ )

### المبدأ :

**جهة الاختصاص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي يرجع في تحديدها الى احكام القوانين المنظمة لثئون الموظفين والعمال — مثال بالنسبة الى عمال المجالس المحلية .**

### ملخص الحكم :

ان حق الجهة الادارية المختصة في الفصل بغير الطريق التقليدي مرده انى اصل طبيعى ثابت هو وجوب هيئة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام وحريتها فى اختيار من ترى صلاحيته لهذا التعرض واتضاء من تراه غير صالح لذلك والاصل في تحديد المختص بإصدار قرار الفصل بغير الطريق التقليدي ان يرجع في شأنه الى احكام القوانين المنظمة لشئون الموظفين والعمال — ومن بينها بالنسبة الى عمال المجالس المحلية — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ .

( طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥ ) .

### قاعدة رقم ( ١١١ )

#### المبدأ :

فصل موظفى الهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضى بغير الطريق التقليدي  
— يدخل فى اختصاص مدير الهيئة — لا ينتشر الاختصاص بسريان احكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان احكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التقليدية .

### ملخص الحكم :

يبين من تقصى القواعد القانونية التى تحكم موظفى مديرية التحرير ان اللائحة الداخلية للهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضى الصادرة فى ٢٥ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ قد ظلت سارية حتى الخيت بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٠ لسنة ١٩٦٠ أى ان المسمى كان فى تاريخ فصله خاضعا لاحكام تلك اللائحة التى عقدت الاختصاص بفصل الموظفين لعضو مجلس الإدارة المنتخب — الا ان تنفيذ احكام قرار رئيس الجمهورية الصادر فى ١٠ من يوليو سنة ١٩٥٧ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٦٤٣ لسنة ١٩٥٥ كان يقتضى .

أن يحل محل العضو المذكور مدير عام للهيئة ولم يتأثر الاختصاص والفصل غير التأديبي بصور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة إذ أن مجال تطبيق أحكام هذا القانون ينحصر في التأديب والعقوبات التأديبية .

( طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥ ) .

### قاعدة رقم ( ١١٢ )

المبدأ :

وفقاً لأحكام الدستور وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي إلى أن يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

ملخص الفتوى :

من حيث أنه يبين من تقصى التشريعات المنظمة لشئون العاملين بالدولة قبل العمل بالدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١ ، أنه كان لجهة الإدارة حق الاستغناء عن ترقية عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة العامة دون إبداء الأسباب وذلك عن طريق الفصل غير التأديبي ، وهذا ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، والفقرة السادسة من المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن المبدأ المشار إليه — بصورته المطلقة — كان يتعارض مع حق العاملين في الطهينة والحماية ، لذلك فقد اتجه المشرع الدستوري إلى التقييد من سلطة جهة الإدارة في الفصل بغير الطريق التأديبي . وللتوفيق بين حق العاملين في الطهينة والحماية وحق جهة الإدارة في

الاستفتاء عن ترى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة تحقيقا للمصلحة العامة فقد نص الدستور اندائم في المادة ( ١٤ ) على أن « الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم ببناء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب . ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي الا في الاحوال التي يحددها القانون » . وبهذا يكون المشرع الدستوري قد عدل عن القاعدة التي جرت عليها التشريعات السابقة على صدوره ، وهي جواز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد على السلطة التنفيذية في ممارسة هذا الاختصاص ، فئات السلطة التشريعية تحديد الاحوال التي يجوز فيها ممارسة هذا الحق .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة ونص في المادة ( ٧٠ ) على أن « تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية ..... ٦ — الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الاحوال التي يحددها القانون الخالص بذلك » . وبين من هذا النص أنه جاء متفقا مع القاعدة التي سنّها المشرع الدستوري في المادة ١٤ من الدستور الدائم ، الا انه لم يتكفل ببيان الحالات التي يجوز فيها انفصل بغير الطريق التأديبي ، وإنما اكتفى بأن فئات هذا الاختصاص برئيس الجمهورية وأحال بدوره الى قانون خالص يحدد هذه الحالات ، ومن ثم يمتنع على الحكومة أن تمارس هذا الاختصاص الى أن يصدر التشريع الذي يحدد الحالات التي يجوز فيها فصل العاملين بغير الطريق التأديبي .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور الدائم من أن « كل ما قرره القوانين واللوائح من احكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا ونافذا » ومع ذلك يجوز الخاؤها أو تعديلها وفقا للقواعد والاجراءات المقررة في هذا الدستور لا وجه للاحتجاج بهذا ان نص لان المقصود به القوانين واللوائح القائمة وقت العمل بهذا الدستور ما لم تلغ أو تمحل وقد صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ناسخا جميع الاحكام التي تضمنتها القوانين السابقة على صدوره والتي كانت تجيز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد .



ومن حيث أنه لا وجه للقول بأن المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحكمات التطبيقية التي تنص على أنه « إذا أسفر التحقيق من وجود شبهات قوية تنس كرامة الوظيفة أو النزاعة أو الشرف أو حسن السمعة ، جاز لمدير النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي ، ويكون الفصل في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية ... » لا وجه للقول بأن هذه المادة تحدد حالة من الحالات التي يجوز فيها الفصل بغير الطريق التأديبي ، إذ الواضح من هذا النص أنه لا يحدد حالة موضوعية يجوز فيها أعمال السلطة التفسيرية التي أنيطت برئيس الجمهورية على نحو ما قصد بالمادة ١٤ من الدستور الدائم ، وإنما هي قاعدة إجرائية تنيط اختصاراً بالنيابة الإدارية بمقتضاه أن يتيح لها الحق في اقتراح الفصل الذي لا يتم في النيابة إلا بقرار من رئيس الجمهورية في حدود سلطته التي كانت حتى صدور الدستور سلطة مطلقة ، ثم قُبِحت بالحالات التي يحددها القانون الخاص بذلك والذي لم يصدر بعد .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه وفقاً لأحكام الدستور الدائم وقانون تعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي الى أن يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

( غتوى ٨٥ في ١٩٧٢/١/٢٤ )

## ثانياً — الفصل بغير الطريق التقليدي في حالات التطهير :

### قاعدة رقم ( ١١٢ )

#### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥١ — عدم مخالفته للدستور .

#### ملخص الحكم :

أن المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التقليدي هو قانون صادر من سلطة تلك التشريع في البلاد ، وقد دفت الى اصداره حكمة تتمثل بمصلحة عليا هي ضرورة تطهير الادارة الحكومية مما شابها من ادران رعاية للمصالح العام ، وبتي قامت تلك الحكمة فان با يصدر على هديها بن تشريعات يتسم بالشرعية با دامت الغاية منها هي حماية المجتمع وصون مصالحه ، وقد اعتنق الدستور المصري نظرية الضرورة في عدة مواطن ، ولم تتخلف التشريعات المدنية والجنائية بل احكام القضاء عن تقرير ما للضرورة من مقتضيات . واذا كانت الحكمة التي تدعو الى اصدار تشريع كتشريع التطهير هي حكمة عادية تبرره في ظروف طبيعية ، فلها تكون كذلك من باب اولى في ظروف اصلاح شلل .

( ملن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١١٤ )

#### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تقريره مبدا كان مقررا

في ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للموظف .

### ملخص الحكم :

ان المشرع لم يستحدث في الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢  
حقا لم يكن تقريبا من قبل ، وكل ما غطه له قرر الموظف ضمنت لم تكن  
ثابتة له من قبل من حيث عرض لمرء على لجان التطهير ، كما رتب له حقوقا  
مالية من حيث تسوية معاشه .

( طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١١٥ )

#### المبدأ :

فصل الموظف استنادا الى الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ —  
وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — الاسباب المسوغة للفصل  
التي نص عليها الرسوم بقانون سالف الذكر .

### ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى الرسوم بقانون رقم ١٨١  
لسنة ١٩٥٢ يجب — كأي قرار اداري آخر — ان يقوم على سببه المبرر  
له قانونا ، وقد نصت المادة الاولى من هذا المرسوم بقانون عن السبب  
المسوغ للفصل ، وهو ان يكون الموظف غير صالح للعمل او تعلق به شوائب  
او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة  
وابانت المذكرة الايضاحية من الموظف غير الصالح للعمل بثمة هو غير  
القرار على اداء الوظيفة ، او القرار غير المنتج ، او القرار المنتج الذي  
لا يلائمه المهدي الجديد .

( طعن ٢٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٢/١٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١١٦ )

#### المبدأ :

فصل الموظف استنادا إلى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .  
— وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — حدود رقابة القضاء  
الإداري لهذا الركن للفصل في دعوى التعويض .

#### ملخص الحكم :

أن القرار الصادر بفصل الموظف استنادا إلى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كأي قرار إداري آخر — أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وهو قيام حلة واقعية أو قانونية تسوغ صدور هذا القرار . فإذا انعدم هذا السبب أو كان غير صحيح أو منتزعا من غير أصول موجودة في الأوراق أو كان غير مختص استخلاصا سلفا من أصول ثابتة تفضي إلى النتيجة التي يتطلبها القانون ، لم يكن تكيف الوقائع — على فرض وجودها ماديا — لا يؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار ، كان القرار نافذا لركن من أركانه هو ركن السبب ووقع معينا مخالفا للقانون وحق التعويض منه ، إذا توافرت باقي انشروط إلزامية لاستحقاق التعويض . أما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سلفا من أصول ثابتة تنتجها ماديا وقانونا فإن القرار يكون قد قلم على سببه ويرى من العيب وجاء مطابقا لقانون ، ومن ثم فلا يكون هنالك محل للتعويض عنه .

( طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ١١٧ )

#### المبدأ :

الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — الشوائب أو التشبهات  
تكفي لإصدار قرار بالفصل — لا ضرورة لثبوت الوقائع على وجه يقيني  
قطعي .

#### ملخص الحكم :

عند المشرع في المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، وهو

بمسبيل تطهير الاداة الحكومية من ادران الفساد واعادة تنظيمها لاتقامة الحكم على اسس قوية سليمة ، الى الاكتفاء بالشوائب او الشبهات القوية خلافا للاصل العام في التثمين ، اذ اجاز صراحة فصل الموظف استنادا الى احكام المرسوم بقانون المشار اليه متى علفت به شوائب او شبهات ، ولم يقيد ذلك الا بان تكون هذه الشوائب او الشبهات قوية اى جدية ، دون ان يتطلب ان تكون الوقائع المنسوبة الى الموظف ثابتة في حقه على وجه يقيني قاطع ، او ان تكون في ذاتها قاطعة في خروجه على كرامة الوظيفة او على مقتضيات انزاهة او الشرف او حسن السمعة — ذلك ان المادة الاولى من المرسوم بقانون المتقدم ذكره قد فرقت بين طائفتين من الموظفين : طائفة الموظفين غير الصالحين للعمل ، وهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، او انقلبوا غير المنتجين ، او انقلبوا المنتجون الذين لا يلائمهم العهد الجديد . وطائفة الموظفين الذين تعلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة ، وهؤلاء لا يشترط ان تقوم بهم اسباب عدم الصلاحية السابقة ، بل يتعلق الامر بسلوكهم المرتبط بالوظيفة او المنعكس عليها . وقد ذهب المشرع في الحرص على كرامة الوظيفة وطهارة السمعة ونظامية الحكم ونزاهته الى اتصاء الموظف الذي تعلق به شوائب او شبهات عبر عنها بأنها « تمس » هذه الامور مجرد مساس وان لم تقل منهاها او تخل بها بالفعل ، واجتزأ في سبيل تحقيق هذه الغاية عن الدليل انقطاع بمجرد الشوائب او الشبهات القوية . واذا كنتمترها عن ايراد المترادفات ولم يجمع بين الشوائب والشبهات بل ذكرهما على سبيل البديل ، فان مدلول كل منهما يختلف عن الآخر ، وقيام ايها يكفى لا تزال حكم النص . واذا كانت طبيعة الشبهات لا ترقى الى مرتبة الليل الحاسم ولا تخلو من الشك فان الشوائب اضعف دلالة واذا رتبة من ذلك ، ومع ذلك فقد اعتد بها المشرع ورتب عليها اثرا قانونيا حاسما في شأن مصير الموظف الذي تعنى به . وفي ضوء هذا التفسير المعبر عن قصد المشرع يتعين بحث حالة الموظف المنصول بالتطبيق لحكم الشق الثاني من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

### قاعدة رقم ( ١١٨ )

المبدأ :

فصل الموظف بغير الطريق التاديبى لعدم الصلاحية للعمل — عدم ملائحته للمهد الجديد يجعله غير صالح للعمل — مجرد قيام صلة القرابة أو المصاهرة مع أحد أقطاب الحياة السياسية بالمهد الماضى ، لا يكفى بذاته لاعتباره غير منلائم مع المهد الجديد .

بإلغى الحكم :

لوضحت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٨١ سنة ١٩٥٢ أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على أداء الوظيفة ، أو القادر غير المنتج ، أو القادر المنتج الذى لا يلائمه المهد الجديد . ومجرد تيسلم صلة من القرابة أو المصاهرة بين الموظف وبين آخر من كان لهم ضلع بارز فى الحياة السياسية فى العهد الماضى ، لا يدل بذاته على أن الموظف غير صالح أو أن العهد الجديد لا يلائمه ، إلا إذا كان ثمة أسباب خاصة قامت بالموظف تدل على ذلك ، كما لو ثبت أن هذه الصلة استغلت كوسيلة لتزقيته تزيينات غير طبيعية ، فكان محسوبا فى هذا الشأن على هذه الصلة ، أو أنها أسست عليه مبله أو انخرفت به عن الجادة أو شابتة ، أما إذا ثبت أنه كان من ذلك براء ، فلا يجوز أن تضره هذه الصلة ، إذ لا يسأل الإنسان إلا عن عمله ، ولا تزد وزارة وزير أخرى .

( طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٣/١٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١١٩ )

المبدأ :

لجنة التطهير — لا إلزام عليها فى اتباع الإجراءات والضوابط التى تلتزمها هيئت التاديب عادة — حقها فى تكوين عقيدتها من معلومات اعضائها — حقها فى إصدار قرارها دون سماع أقوال الموظف المقدم لها — المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

### ملخص الحكم :

يؤخذ من حكم المادة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي ، أن انشراح لم يفرض على لجنة التطهير طريقا معينة في البحث والتحقيق تلتزمه في كل حالة تعرض لها ، كما أنه ليس في نصها ما يوجب سماع اقوال الموظف الذي تنحصر حالته ، بل وسع نها في ذلك ، ولم يسلطها الحرية في أن تقدر كل حالة بقدرها ، وفي أن تقدر في كل حالة مدى ما تراه لازما من بحث أو تحقيق أو تحر أو اطلاع على أوراق وملفات أو بيانات مكتوبة أو شفوية لتكوين اقتناعها ثم تقديم توصيلتها ، ولم ترتب على عملها أي بطلان أن هي تمت بما ورد اليها من بيانات أو معلومات عن نزعات الموظف المقدم لها وميوله غير الوطنية ، لأن هذه اللجنة لم يعهد اليها بمحكمة الموظفين تأديبيا حتى يتمكن أن تجري لمالها الاجراءات على أصول وضوابط تلتزمها في العادة هيئت التأديب ، ولاتها من ناحية أخرى ليست هيئة قضائية يجب عليها الا تحكم بضمها بل على الدليل المقدم لها ، وانما لجان التطهير — على حسب قصد الشارع في المرسوم بقانون مبالغ الذكر — تستطيع أن تكون عقيدتها من معلومات اعضائها بحكم رابطة العمل ، بل لقد روى ذلك في تشكيلها ، فهي متدوية اليه .

( طعن ١٧٦٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/١٤ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢٠ )

#### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — اقتراحات لجان التطهير ليست هي المقررات الإدارية ذات الصفة التنفيذية ، بل هي مجرد مرحلة تمهيدية لازمة قبل صدور القرار الإداري من السلطة المختصة .

### ملخص الحكم :

ان اقتراحات اللجان المشكلة بالوزارات والمصالح ، طبقا للنقطة

الثانية من المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق انتدابى ، ليست هى القرارات الإدارية ذات الصفة التنفيذية ، أى ليست هى التى تنشئ بذاتها المركز القانونى ، بل أن عملها بحسب المرسوم بقانون المشار اليه هو مرحلة تمهيدية لا بد منها وموافقتها السليمة على الفصل لازمة قبل صدور القرار الإدارى بفك من يملكه قانونا ، وإنما هذا القرار هو الذى ينشئ المركز القانونى بالفصل إذا رأت الجهة المختصة بإصدار قرار الفصل — بالتطبيق للمرسوم بقانون سالف الذكر — الأخذ باقتراح اللجنة ، كما أن ل تلك الجهة ألا تأخذ باقتراحها وتبقى الموظف .

( ملعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٢١ )

المبدأ :

نقد أوراق التحقيق بعد صدور قرار لجنة التطهير وأحالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يفيد عدم قيام الاسباب الجبرة للفصل — يكفى لقيام الجبرة للفصل صدور قرار لجنة التطهير متضمنا خلاصة التحقيق الذى أجرته وما انتهت اليه من دلائل أدت الى صدور قرار الفصل .

ملخص الحكم :

أن نقد أوراق التحقيق بعد صدور تقرير لجنة التطهير ومصدور قرار إحالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق الانتدابى — أن هذا النقد الطارىء ليس معناه أن النتيجة التى انتهت اليها اللجنة لم تتم على الاسباب المؤدية اليها ، ولا أن قرار إحالة المدعى الى المعاش لم يتم على السبب المسوغ له بالتطبيق للمرسوم بقانون آف الذكر ، لأن هذا النقد طارئ



كما سلف القول ، وانما اتهمت لجنة التطهير النتيجة التي انتهت اليها على الدلائل التي سجلتها في اسواب قرارها تفصيلا ، بعد ان قامت بنفسها بالتحقيق القول بفقد اوراقه فيها بعد ، وسجلت في اسباب قرارها مجمل الادلة التي انتهت اليها من هذا التحقيق وثبت عندها عقيدتها وكونت منها اقتناعها ، ثم صدر القرار المطعون فيه بناء على ما ارتأته تلك اللجنة . وليس من شك في أن القرار المذكور هو وثيقة رسمية يحمل — في اعطافه وما فعله في اسبابه — الدلائل والاصول التي استخلص منها قيام سبب الفصل بالنسبة للمدعى بالتطبيق للرسوم بقانون المشار اليه . فاذا كان الحكم قد افترض عدم قيام السبب المبرر لفصل من مجرد ضياع اوراق التحقيق بسبب ظاريء وعارض بعد ان صدر القرار ، فهذا الفهم الذي انتهت اليه المحكمة ظاهر الخطأ ، فما كان الضياع الظاريء لاوراق التحقيق يل ضياع سند الحق ، يضيع للحقيقة ذاتها في شتى مجالاتها ، مخنيا أو جنائيا أو اداريا ، ما دام من المقدور الوصول الى هذه الحقيقة بطرق الاثبات الاخرى . وهذا الغليل قائم في خصوصية هذه المنازعة ، على ما سجلته لجنة التطهير التي قامت بهذا التحقيق في قرارها من خلاصة ، وما انتهت اليه من دلائل اقتنعت بها فيها انتهت انيه من نتيجة .

( طعن ٨٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢٢ )

#### المبدأ :

اقترح لجنة التطهير نقل الموظف بدلا من فصله — مثل هذا الاقتراح لا يبطل قرار النقل ان صدر من يملكه بعد تغييره لهذه الالامة .

#### ملخص الحكم :

لا تتريب على لجنة التطهير المشكلة اعمالا للرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ان رأيت ، بعد استظهار حالة الموظف ، انه لا يستحق الفصل ، وانما تستوجب المصلحة العامة نظة الى عمل آخر — لا تتريب

عليها اذا ابدت ذلك ، ولا يعتبر ابدؤها لمثل هذا الاقتراح مبطلا للقرار الإداري بالنقل اذا صدر ممن يملكه بعد تقديره لهذه الملائمة في ضوء ما اقترحتة اللجنة ، ما دامت الجهة التي أصدرت قرار النقل تلك ذلك قانونا بناء على ما تقدره هي ، أيا كان المصدر الذي استقتت منه العناصر التي كشفت لها هذه الملائمة ، وم سواء أكان ملفى عمل الموظف ومدى صلاحيته له بحسب تقدير رؤسائه له ، أم على ضوء ما تسفر عنه تحقيقات علانية أجريت معه ، أم على هدى ما يلن للجنة المشار اليها من بحث حالته ، أم غير ذلك من المصادر التي قد تستظهرها الجهة المختصة باصدار قرار النقل ، لأنها غير مقيدة بأن يكون تقديرها مستبدا من مصدر بذاته وليست مبنوعة قانونا من أن تستقر ببحث اللجنة المذكورة أو غيرها عند وزنها لمناسبات اصدار قرار النقل .

( طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢٣ )

#### المبدأ :

فصل الموظفين بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة مشكلة لهذا الغرض — عدم التقيد في تشكيل هذه اللجنة بأى قيد من حيث الاعضاء او عددهم او نوع وظائفهم او رتبهم — القول بوجوب تشكيلها برئاسة قاض — غير صحيح .

#### ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء بنص المسادة الثانية والرابعة لتحديد اداة الفصل فنصت الاولى منها على ان الموظفين الذين هم في درجة مدير عام فأعلى يكون فصلهم بمرسوم ، أما من عدا هؤلاء فيكون فصلهم بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة تشكل في كبل مصلحة عامة على وجه معين فكرته ، ونمت المسادة الرابعة على أن

يفصل رجال القوات المسلحة بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من  
الاتحاد العام للقوات المسلحة ويفصل رجال قوات البوليس المدنية والنظامية  
بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير الداخلية وتكون تسوية  
حالة هؤلاء جميعا وفقا للقواعد التي يقرها مجلس الوزراء .

وبيين من الاحكام المتقدمة انها لم تستلزم بالنسبة للقوات المسلحة  
أو قوات البوليس المدنية والنظامية أن تشكل اللجان على نحو معين كما  
نعلت بالنسبة للجان التي تنظر في أمر الموظفين المدنيين ومن ثم يكون  
الأمر موضوعا قانونا تفويضا مطلقا من كل قيد في تشكيل أعضاء هذه  
اللجان سواء من حيث نوعهم مدنيين أو عسكريين أو عديمهم أو درجات  
وظائفهم أو رتبهم العسكرية — ولما كان المطمون ضدهم — كما سبق  
القول — يعاملون معاملة ضباط البوليس وتسرى عليهم القوانين واللوائح  
الخاصة بضباط البوليس ما لم ينص على خلاف ذلك — فانه يجسوز  
تشكيل اللجنة التي تنظر في فصلهم بغير الطريق التقليدي على غرار اللجنة  
التي تنظر في أمر ضباط البوليس بأن يكون تشكيلها مطلقا وغير مقيد  
بأي قيد من حيث عدد الأعضاء ونوع وظائفهم أو رتبهم . وعلى ذلك فليس  
ثمة مانع قانوني أن يمهّد وزير الحرية والبرية استنادا الى انقطة  
«ب» من المادة الرابعة من المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الى لجنة  
للنظر في أمرهم من غير القوات التي يتبعونها بل والى لجنة كل اعضاها من  
القوات المسلحة ، ومن ثم يكون قول المطمون ضدهم بأنه كان واجبا  
تشكيل اللجنة المذكورة على النحو الوارد في المادة الثانية من القانون  
برئاسة قاض قولا لا مسند له في القانون — وبالتالي يكون تشكيل اللجنة  
التي نظرت في أمر المطمون ضدهم صحيحا ولا مطن عليه .

### قاعدة رقم ( ١٢٤ )

#### المبدأ :

نص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ومذكرته على أسباب فصل الموظفين العامين — عدم الانصاح عن توافر سبب منها في القرار الصادر بالفصل — لا يعنى عدم قبوله على سببه .

#### بالمخص الحكم :

أن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء نصها كما يلى « يكون فصل الموظفين العامين غير الصالحين للعمل أو الذين تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة على الوجه المبين فى المواد الآتية » :

ويبين من تصداد هذه الأسباب أنها نوعان : النوع الأول منها هو عدم الصلاحية ، والنوع الثانى هو الشوائب والشبهات انقوية التى تمس كرامة الوظيفة أو الشرف أو حسن السمعة .

قد أضافت المذكرة التفسيرية لهذا المرسوم بقانون الى غير الصالح بطبيعته للعمل طائفة أخرى من الصالحين له الذين لم يتوافر فيهم النوع الثانى من الأسباب وهى طائفة الموظفين القادرين المنتجين الذين لا يلائهم المهمل الجعبد وقد يكون من بين هذه الطائفة المشهود له بالكفاية وحسن السمعة .

ولما كتبت هذه الأسباب ابلغ اللجنة وهى تنظر فى أمر المطعون ضدهم ومن ثم نهى اذ لم تفصح فى قرارها عن توافر سبب منها فيهم فان ذلك لا يعيب قرارها لانها لم تكن ملزمة قانونا بلاقصاح عن أسباب قرارها ، والا يعنى أن قرارها لم يتم على سبب يبرره قانونا اذ المفروض أن القرارات الادارية غير المسببة تقوم على أسباب صحيحة تبررها الى أن يثبت العكس .

## قاعدة رقم ( ١٢٥ )

### المبدأ :

ملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لأحوال الموظف — خلو ملف خدمة الموظف مما يمس كفايته أو يسوء سمعته — لا ينفي عدم ملاحظته للمعهد الجديد — الملاحظة للمعهد الجديد يجب أن يتوافر في الموظف الكفاءة القادرة المنتجة ذي السمعة الحسنة ليكون بمنأى عن الفصل طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تمنع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في هذا الشأن — لا يحد سلطتها هذه إلا الانحراف أو سوء استعمال السلطة .

### ملخص الحكم :

أن تول الحكم أن خلو ملفات المطعون ضدهم مما يشيهم وكونها عامرة بما يشهد على كفايتهم ونزاهتهم وحسن سمعتهم لما يدل على أن القرار المطعون صدر دون سبب يبرره — هذا القول مردود بأنه وإن كانت ملفات الخدمة هي الوعاء الطبيعي لكل ما يتعلق بملف خدمة الموظف وأحواله من ناحية الكفاية والصلاحيات للوظيفة إلا أنها ليست هي المصدر الوحيد لأحوال الموظف إذ أن كثيرا ما يحدث أن بعض الوقائع والحقائق التي تتعلق بالموظف لا تسجل بهذه الملفات عمدا أو سهوا .

كما أن خلو ملف الخدمة مما يمس كفاية الموظف أو يسوء سمعته لا يتعارض ولا ينفي عدم ملاحظته للمعهد الجديد إذ لا شك أن الملاحظة للمعهد الجديد يجب أن تتوفر في الموظف الكفاءة القادرة المنتجة ذي السمعة الحسنة ليكون بمنأى عن الفصل طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ وإذا ما تخلف فيه فلا تنفعه كفايته وحسن سمعته . ولا جدال في أن الجهة الإدارية تتبّع في هذا الخصوص بسلطة تقديرية واسعة تتخصص بها أحوال الموظفين لمعرفة من يلائم منهم المعهد الجديد ومن

لا يلائمه ولا يحد سلطتها هذه الا الاتحراف أو سوء استعمال السلطة وهما امران عجز المطعون ضدهم افرادا وجملة عن اسنادهما لها أو التذليل عليهما فضلا عن ان الثابت من الاوراق ان اللجنة التي نظرت في امر المدعين كان معظم أعضائها من رجال الثورة وهم بلا شك اقدر الناس على معرفة الموظفين الذين لا يلائهم ذلك العهد وابعدهم كذلك عن الاغراض الشخصية .

( طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢٤ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢٦ )

#### المبدأ :

الاجان المشكلة للفصل بغير الطريق التائبي — المختص بتشكيلها — ضبط مصلحة السجون — وجوب معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يغير من ذلك تبعيتهم الى وزير الحربية والبحرية — اختصاص وزير الحربية دون الداخلية بتشكيل لجنة للنظر في عزلهم بغير الطريق التائبي .

#### ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان المطعون ضدهم من ضبط مصلحة السجون فانه تطبيقا للمادة الاولى من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٣ التي نصت على ان « تعتبر الخدمة في السجون خدمة بوليس بالنسبة لضباط المصلحة المذكورة وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم تنص على خلاف ذلك » يعاملون معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ خصوصا وانه لا القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم هيئت البوليس ولا أى قانون آخر لاحق تعرض لاحكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٣ بالالفاء والتعديل كما ان تبعيتهم الى وزير الحربية والبحرية على اثر ضم مصلحة السجون الى وزارة الحربية لا يؤثر على حقهم في الافادة من القانون سالف الذكر

من حيث وجوب معاملتهم معاملة رجال البوليس ومن ثم فإن وزير الحرية والبحرية يكون مختصا وفقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ بتشكيل لجنة للنظر في عزلهم بغير الطريق التلويبي ، ذلك ان المعول عليه على حسب احكام القانون المذكور في تعيين الجهة المختصة بتشكيل اللجنة المذكورة هو تبعية الموظف لوزير معين ، ومن ثم يكون القرار الصادر من السيد / وزير الحرية في أكتوبر سنة ١٩٥٢ بتشكيل اللجنة التي نظرت امر المظعون ضدهم قد صدر ممن يملكه قانونا — ويكون القول بان ذلك انقرار بتشكيل كان واجبا مسدوره من وزير الداخلية قولا لا سند له في القانون .

( طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ١٢٧ )

##### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — عدم جواز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات التي تصدر في ظله واستنادا اليه — عدم التفرقة في ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه .

##### ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التلويبي ينص في مادته السابعة على انه « استثناء من احكام المادتين ٣ و ١٠ من قانون مجلس الدولة لا يجوز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لاحكام القانون » لا وجه لتناول بان مناط اعمال تلك المادة ان يكون قرار الفصل قد صدر بالتطبيق لاحكام ذلك المرسوم بقانون ، اي طبق تطبيقا صحيحا — لا وجه لذلك ، لانه تلويل غير صحيح لغرض الشارع من عدم جواز الطعن بالالغاء ، ولو اخذ بهذا التلويل وجاز الطعن بالغاء قرارات الفصل التي لم يطبق

فيها هذا المرسوم بقانون تطبيقا صحيحا ، نصرات كل هذه القرارات هدفا للطعن ، ولا ستوت في ذلك مع مساطر القرارات الادارية التي لم يرد في شأنها منع من الطعن ، ولكن الحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء مجرد صيغة لخرى من الحكم برفض الدعوى فلا يحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء الا فيما ترفض فيه الدعوى ، وغنى عن البيان ان هذا التأويل يخرج عن قصد الشارع ، كما كشفت عنه المفكرة الايضاحية للمرسوم بقانون سالف الذكر ، ذلك ان القمحين بالأمر راوا وهم بسبيل اقلية الحكم على اساس قوية سليمة ، تظهر الاداة الحكومية ، بفصل الموظفين غير الصالحين للعمل ، ويقصد بهؤلاء في نظرهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، أو القادرين غير المنتجين ، أو القادرين المنتجين الذين لا يلائمهم المهنة الجديد ، وكذلك من تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، ولما كان الفصل بهذا الطريق تحقيقا للغرض الذي استهدفه الشارع سيصيب طائفة كبيرة من الموظفين في وقت واحد حدد مداه ، فكان من الطبيعي الا يترك أمر الجهاز الحكومي تلقا غير مستقر ، فرأى الشارع أن يجعل قرارات الفصل هذه ببناء عن أي طعن من حيث الالغاء أو وقف التنفيذ ، ما دامت صدرت في ظل هذا المرسوم بقانون في الفترة المحددة لنفاذه ، ولو شلها عيب من الميوب التي كانت تجيز طلب الالغاء تطبيقا لقانون مجلس الدولة ، فأورد نص المادة السابعة سالف الذكر ، وبذلك أغلق باب الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه ، لأن الفرض من هذا المنع ، كما سلف القول ، هو سد باب المنازعة في العودة الى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .



### قاعدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

عدم جواز الطعن بالإلغاء أو وقف تنفيذ القرارات التي تصدر في ظل المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ واستنادا إليه — عدم التفرقة في ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه — سريان هذه القاعدة ولو كتبت المخالفة أو الإنحراف مسندين إلى لجنة التطهير ذاتها أو إلى مصدر القرار .

#### ملخص الحكم :

إن المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ أغلقت باب الطعن بالإلغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة إلى القرارات التي تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا إليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه وإياها كتبت طبيعة المخالفة القانونية أو نوع الإنحراف في تحصيل الواقع أو في مرضه ، سواء كن المأخذ مسندا إلى لجنة التطهير ذاتها أو إلى مصدر القرار — لأن الغرض من المنع هو سد باب المنازعة في العودة إلى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالإلغاء أو وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .

( طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ١٢٩ )

#### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — المادة السابعة منه لا تجيز الطعن بالإلغاء — عدم انسحاب النص إلى دعوى التمييز .  
( م ٢٣ — ج ٦ )

### ملخص الحكم :

ان الشارح لم يمنع سماع طلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة عملا بالمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، كما فعل بالنسبة الى طلب الغائها او وقف تنفيذها ، بمقتضى ولاية القضاء الادارى كالملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنها فى ذلك نسلان انقرارات الادارية الاخرى . فحسب الموظف المفصول استنادا الى ذلك المرسوم بقانون ان ينصف بطريق التعويض ان كان لذلك وجه وكان قرار نصله مخالفا للقانون .

( طعن ٢١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/١٧ )

### قاعدة رقم ( ١٢٠ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ الذى اجاز فصل الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بشروط معينة — تقريره بهذا كان مقررا فى ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضلالت للموظف .

### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ عندما اجاز فى مادته الاولى احوالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة اذا كان من الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بناء على اقتراح لجنة وزارية يشكلها مجلس الوزراء متى تبين عدم صلاحيته للتوظيف ، مع ضم مدة خدمة لا تجاوز السنة واداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة ، وذلك خلال الفترة التى حددها من ٣ من يناير سنة ١٩٥٤ الى ١٤ من يناير سنة ١٩٥٤ — ان القانون المذكور لم يستحدث جديدا فى شأن جواز احوالة الموظف الى المعاش بغير الطريق التاديبى ، بل ما استحدثه هو ايجاد ضلطة لم تكن

مقررة له من قبل جعل اقتراح فصله منوطا لولا بلجنة وزارية تفحص حالته وتبدي رأيها في صلاحيته للبقاء في الوظيفة من عدمه ، كما رتب له حقوقا مالية ما كان ليظفر بها لولا النص عليها ، ذلك انه اذا كانت الحكومة تملك من الاصل فصل الموظفين بغير الطريق التقليدي لعدم صلاحيتهم لبقاء في الوظيفة ، وتم ذلك وفقا لنقائون ، وخلا من اساءة استعمال السلطة ، كان القرار سليما مبررا من العيب ، مما لا وجه معه لمساطة الحكومة بتعويض عنه .

( طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ١٢١ )

المبدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ بفصل العاملين بغير الطريق التقليدي — منع التعقيب القضائي على قرارات رئيس الجمهورية بفصل العاملين بغير الطريق التقليدي — يعتبر عقبة حالت دون المطالبة بالفناء هذه القرارات والزمت صاحب الشأن ان يتخذ موقفا سليما من هذه المطالبة — الاثر المترتب على ذلك : وقف مدة التقادم الى ان يزول المانع فستتوقف المدة مرياتها — يتعين الاعتداد في حساب مدة التقادم بالمدة السليقة على الوقف والمدة اللاحقة ازوال المانع يصدر حكم المحكمة الدستورية اعتبارا من ١٩٧١/١١/٢٢ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية — رفع الدعوى بعد اكتمال مدة التقادم — سقوط الحق في طلب التعويض .

ملخص الحكم :

لن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ سالف الاشارة اليه الذي اصنفه صفة لعمال السيادة على قرارات رئيس الجمهورية بالاحالة الموظفين الى المعاش بغير الطريق التقليدي مما ادى الى منع التعقيب القضائي على هذه

القرارات ، يعتبر عبء حالة دون المطالبة بهذا الحق والزم صاحب الشأن بأن يتخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة ، مما يقتضى وقف مدة التقادم بالنسبة له الى أن يزول هذا المتع فتستأنف المدة سريقتها ومن ثم يتمين الاعتداد فى حساب مدة التقادم بالمدة السابقة على هذا الوقف والمدة اللاحقة له . ولما كلف الثابت أن القرار الصادر باحالة المدعى الى المعاش قد صدر فى ١٤ من فبراير سنة ١٩٦١ وليس ثمة منازعة من جانب المدعى فى انه علم بهذا القرار منذ صدوره ، وأن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ قد صدر وعمل به اعتبارا من ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ بعد أن كان قد انقضى على مدة التقادم سنتان وثمانية وعشرون يوما ولم يبق على اكتمال المدة سوى ثلاثة سنوات الا ثمانية وعشرون يوما تحسب اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ بحيث تكمل المدة فى موعد غايته ٢٣ من اكتوبر سنة ١٩٧٤ واذا لقم المدعى الدعوى فى الاول من ابريل سنة ١٩٧٥ فانه يكون قد اتمها بعد اكتمال مدة التقادم مما كان يقتضى الحكم بسقوط الحق فى التعويض .

واذ ذهب الحكم المطعون فيه الى أن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر يعتبر قاطعا للتقادم بحيث تسرى المدة كاملة من جديد اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ تاريخ نشر حكم المحكمة الدستورية العليا فى الجريدة الرسمية فانه يكون قد اخطأ فى تطبيق القانون متعينا الحكم بالفائه والقضاء بسقوط حق المدعى فى التعويض .

## تطبيق :

### الفصل بغير الطريق التاديبى ليس عملا من أعمال السيادة .

فى ١٩٧٢/٦/٨ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق التاديبى . وقد وضع هذا القانون حدا لممارسات سابقة أنصفت بالجور ، وألغت ثوب الحق وإن نضحت بالباطل . وقد اُسئِد استخدام الفصل بغير الطريق التاديبى من قبل وحتى يسد على المظلوم وكان منهم موظفون اكفاء اسبغ على هذا الإجراء بغير وجه حق وصف العمل السىادى ، وحيل بين القضاء الإدارى وممارسة سلطته فى رقابة مشروعية هذا القرار بالنص فى القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على عدم الاختصاص بالنظر فى الدعوى التى ترفع بشأنه الفاء أو تعويضا بزعم انه من أعمال السيادة .

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على انه مع عدم الإخلال بالسلطات التى يقرها القانون فى حالة اعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التاديبى الا فى الأحوال الآتية :

- ( أ ) إذا أخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الاضرار بالجسيم بالإنتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .
- ( ب ) إذا قامت بشأنه دلائل جديّة على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .
- ( ج ) إذا فقد لسبب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها لغير الأسباب الصحية ، وكان من شأغلى وظائف الإدارة العليا .
- ( د ) إذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شأغلى وظائف الإدارة العليا .

ونصت المادة ٢ على ان يتم الفصل فى الأحوال المبينة بالمادة السابقة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص بعد سماع اتّوال العامل ، وذلك دون إخلال بحقه فى المعائن أو المكافاة .

وفى جميع هذه الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ويبلغ الى العامل المفضول .

ولا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى يطلب الفصل قد رفعت امام المحكمة التأديبية .

ونصت المادة ٣ على أن يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، دون غيره ، بالفصل فى الطلبات التى يقدمها المعلنون باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ، بالظمن فى القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي طبقا لهذا القانون ، وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة ، على أن يتم الفصل فى الدعوى خلال سنة على الاكثر من تاريخ رفعها .

ويجوز للمحكمة بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة اثناء قيام حالة الطوارئ وللأسباب التى ترى أن المصلحة العامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض اذا كان له مقتضى ، بدلا من الحكم بإلغاء أقرار المطعون فيه .

ونصت المادة ٤ على إلغاء القرار بقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين اثنى الماش أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة .

**انتهاء الخدمة بالاتفاق بين  
الإدارة وموظفيها ( الاستقالة )**

---

- — الاستقالة الصريحة .
- — الاستقالة الحكيمة ( الانقطاع عن العمل بدون إذن ) .
- — الاستقالة التيسيرية .





### الفصل الثالث

انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة

وموظفيها ( الاستقالة )

الفرع الأول — الاستقالة الصريحة

قاعدة رقم ( ١٣٢ )

المبسدا :

الاستقالة طبقاً للأصول العامة للتوظيفة — لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في فسخ رابطة التوظيف — ترتب هذا الاثر — يتوقف على القرار الصادر من الجهة الادارية بقبولها صراحة أو على مضي المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكماً — سريان هذا الحكم على عمال المرافق العامة كافة .

ملخص الحكم :

ان الاستقالة طبقاً للأصول العامة للتوظيفة وللحكمة التي تام عليها تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في فسخ رابطة التوظيف ، وانها يتوقف حدوث هذا الاثر المنهي للخدمة على القرار الصادر من الجهة الادارية المختصة بقبولها صراحة أو على المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكماً ، كما ان مقبم الاستقالة يجب عليه ان يستمر في عمله انى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة لو الى ان ينقضى الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة ، فارادته المنفردة — وهو في علاقته بالإدارة في مركز قانوني اى تنظيمي علم تحكمه القوانين واللوائح لا في مركز تعاقدى — لا تكفى وحدها لترتيب اثر ذاتى فوري على تقديم الاستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة ، ويصدق هذا الاصل على عمال المرافق العامة كافة وإن خلت التواعد المتظلمة لمعاتهم بهذه المرافق من نص مردد له .

( ملعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٣٣ )

#### المبدأ :

القرار الصادر بقبول الاستقالة — ركن السبب فيه هو الطلب المقدم بها — وجوب قيام الطلب بمستوفيا شرائط صحته الى وقت صدور القرار .

#### ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة هو ركن في القرار الإداري الصادر بقبولها :  
فيلزم لصحة هذا القرار ان يكون المطلب قائما لحين صدور القرار ،  
مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا .

( طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١١/٥ / ١٩٥٥ )

### قاعدة رقم ( ١٣٤ )

#### المبدأ :

عملية تقييم الاستقالة وقبولها ليست عملية تعاقبية ، بل هي عملية  
إدارية — انتهاء الخدمة بقرار إداري بقبول الاستقالة — وجوب ان يصدر  
طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح — انطباق الحكم المقرر في  
المادة ١٢٤ منى — تطبيق القضاء الإداري لهذا النص لا باعتباره ملزما  
بتطبيقه ، بل بحسب ما تقررا لأصل طبيعى هو وجوب تنفيذ العقود  
والالتزامات بحسن نية .

#### ملخص الحكم :

لئن كان تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقبية تنتهى بها  
خدمة الموظف ، بل هي عملية إدارية ، يترها الموظف بطلب الاستقالة ،  
وتنتهى الخدمة بقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب  
هذا القرار ، الا أنه لما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر ارادة

الموظف في اعتزال الخدمة ، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب واحداث الأثر القانوني المترتب على الاستقالة ، كان لزاما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح ، يفسده ما يفسد الرضا من عيوب، كما يزيل هذه العيوب أو يستط الحق في التمسك بها ما يقضى بها القانون في هذا الخصوص ، كما يجب التنبيه الى أنه بالرغم من أن القضاء الإداري غير ملزم بتطبيق المادة ١٢٤ من القانون المخفي إلا أنه يجب انزال الحكم على مقتضاه ، لأن هذا المقتضى يرتد الى أصل طبيعي هو وجوب تنفيذ العقود والالتزامات بحسن نية ، ما دام الثابت أن تمسك المدعى بالفظ الذي وقع فيه ووقعت فيه الإدارة يتعارض مع ما يقضى به حسن النية .

( طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢٣ )

### قاعدة رقم ( ١٢٥ )

#### المبدأ :

السلطة التي تملك الموافقة على قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى — المبدأ الدستوري هو ألا أجبار في تولي الوظائف والاستمرار فيها إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون — طلب الاستقالة الذي يقدم من العامل أن هو إلا إفصاح عن إرادته في ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من اسباب انتهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين الحنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام — النص في كل من هذين القانونين على تحديد الأداة القانونية اللازمة للتممين في وظائف الإدارة العليا ، ومن بينها وظائف الفئة الأولى ، لا يعتبر تحديدا في ذات الوقت وبالضرورة للأداة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل — السلطة التي تملك قبول استقالة العاملون من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هي السلطة المختصة طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون — السلطة المختصة بقبول استقالة العاملين من الفئة الأولى بالقطاع العام هي رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الشركة حسب الأحوال .

### ملخص الفتوى :

أن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المتعقدة فى ٨ من مارس سنة ١٩٧٢ فاستبان لها أن المؤسسة المصرية العامة للنقل البحرى كانت قد استطلعت رأى إدارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبات فى شأن تحديد السلطة التى تلك إصدار قرار قبول الاستقالة بالنسبة للعاملين بالمؤسسة وشركتها من الفئتين الأولى والثانية . وقد رأت إدارة الفتوى بكتابها رقم ٤٠٧ المؤرخ فى ١٩ من يناير سنة ١٩٦٨ أن لائحة نظام العاملين بقطاع العلم الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ قد رسمت طريقا وحددت أداة قانونية يتم بها تعيين العاملين فى الفئة الأولى والفئة الثانية فنصت المادة الثالثة منها على أنه « ويكون التعيين فى وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص » أما التعيين فى وظائف الفئة الأولى وما يعطوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية « . »

وخلصت الفتوى من ذلك الى أن السلطة التى تلك التعيين تكون بذاتها هى السلطة التى تلك البت فى طلب الاستقالة باعتبارها السلطة التى تلك صلاحية تقدير دخول العامل الخدمة وتركه اياها ومن ثم فإن قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى لا يكون الا بقرار جمهورى كما أن قبول استقالة العاملين من الفئة الثانية لا يكون الا بقرار من الوزير المختص .

وقد عقيبت الوزارة على هذا الرأى بقولها أن كثيرا من جهات الادارة ترى أنه طالما أن صاحب الشأن قد قدم استقالته وقبلتها الجهة الادارية المسؤولة فإن أمر قبولها يمكن أن يكتفى فى شأنه بموافقة رئيس الجهة الادارية التى يتبعها باعتبارها رأس السلم الإدارى فى هذه الخصوصية او بموافقة الوزير المختص دون ما دلجة الى استصدار قرار جمهورى بذلك بالنسبة للعاملين من الفئة الأولى فإرادة العامل واضحة فى ترك الخدمة .

ومن حيث أنه وفقا للمبادئ التى تضمنها الدستور الدائم فى المادتين ١٣ و ١٤ فإن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة . ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولاداء خدمة عامة ويمتثل

عادل كما أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ومن ثم فإن المبدأ الدستوري هو ألا اجبار في تولي الوظائف والاستمرار فيها إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون ..

ومن حيث أن طلب الاستقالة الذي يقدم من العامل أن هو إلا انصاح عن إرادته في ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من أسباب انتهاء الخدمة طبقاً للمادة ( ٧٠ ) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين الخنيين بالدولة والمادة ( ٦٤ ) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .. وقد نظم كلا القانونين كيفية ممارسة العامل لحقه في ترك الخدمة فنصت المادة ( ٧٢ ) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .. ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » كما تضمنت المادة ( ٦٧ ) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ نصاً مقابلياً يقضي بأن « يكون للعامل أن يقدم استقالته .. ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » .. وعلى هذا النحو لقد أكدت تشريعات العاملين المبدأ الدستوري بالأجبار في تولي الوظائف العامة والبقاء فيها ..

ومن حيث أنه ولئن كان المشرع في كلا القانونين المشار إليهما قد حدد الأداة القانونية اللازمة للتميين في وظائف الكادر الملحق بهما بأن نص في المادة ( ١٢ ) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « يكون التمييز في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التمييز في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .. » كما نص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ في المادة ( ٥ ) على أنه « فيما عدا رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الذين يمينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التمييز في وظائف الإدارة العليا بقرار من الوزير المختص .. » — لئن كان ذلك — فإن هذا التحديد للأداة القانونية اللازمة للتمييز في وظائف الإدارة العليا — ومن بينها وظائف الفئة

الأولى — لا يعتبر تحديداً في ذات الوقت وبالضرورة للاداء القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل اذ يتمين للتقيد بهذا الاداء القانونية النص على ذلك صراحة .

ونظرا للخلاف الجوهرى بين التعمين — الذى هو افتتاح لعلاقة وظيفية يتقلد بها العامل الوظيفة ويخول صلاحيتها ويباشر مسئولياتها فى خدمة الحكومة او القطاع العام بما يترتب على ذلك من آثار تنعكس على سير العمل بأجهزة الدولة ومؤسساتها العامة — وبين ترك الخدمة بناء على استقالة العامل الذى غالباً ما يجلب الى طلبه بحسبان ان تولى الوظائف وتركها آخر فيه طبقاً للمبدأ الدستوري سالف الذكر ، فمن ثم اذا قدر المشرع ان يكون التعمين فى وظائف الادارة العليا بقرار يصدر من رئيس الجمهورية نظراً لأهمية هذه الوظائف بحسب وضعها ومسئولياتها فى جهاز الدولة ، من ترك الخدمة لهذه الوظائف بناء على الاستقالة نيس بذات الأهمية أو الأثر الذى ينتج عن التعمين فيها ولا يقتضى تقدير قبول الاستقالة منها — والحال كذلك — تقديراً لصوالح عامة فى جوانب متعددة كالشأن فى التعمين وإنما ينحصر تقدير فى مصلحة العمل بالجهة التى يعمل بها العامل طالب الاستقالة وهو الأمر الذى يقدره رأس هذه الجهة والمسئول عن نشاطها فيكون هو السلطة المختصة باصدار قبول الاستقالة أو ارجاء قبولها أو رفضها دون ما حاجة الى استصدار قرار من رئيس الجمهورية بذلك .

وهذا النظر اذ يتفق مع نص المادة ( ٢ ) من مواد اصدار القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه اذى يجرى على أنه ( فى تطبيق أحكام هاذ القانون بقصد ، ١ — ..... ٢ — بالسلطة المختصة :  
( ؟ ) الوزير المختص ،

( ب ) المحافظ المختص .

( ج ) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص « — فانه ايضا تليه الاعتبارات التى تقتضى سرعة البت فى طلب قبول الاستقالة قبل انقضاء الاجل الذى حدده القانون للبت فيها والا اعتبرت مقبولة بحكم القانون ، ونم يخرج القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على هذا النظر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السلطة التى تلكت تبول  
استقالة الماعلين من الفئة الأولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٥٨  
لسنة ١٩٧١ باصدار نظام الماعلين المدنيين بالدولة هى السلطة المختصة  
طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون . اما بالنسبة للماعلين  
من الفئة الأولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام  
انمايلين بالقطاع العام فان السلطة المختصة بقبول استقالاتهم هى  
رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة او رئيس ادارة الشركة حسب الاحوال .  
( فتوى ٢١١ تى ١٩٧٢/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٣٦ )

المبدأ :

وتقرع الاستقالة تحت تأثير الغلط فى فهم القانون من جانب الادارة  
وبتم الاستقالة — زوال عيب فساد الرضا — لا وجه للتمسك بعد ذلك  
بهذا العيب .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان الموظف والادارة ، حين تقديم الاستقالة وحين  
قبولها ، قد وقع كلاهما تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، باعتقاد ان الموظف  
يقدم الاستقالة كان ممن يهيئون من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦  
من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الذى كان يشترط للانفاد من احكامه ان يكون  
للموظف المستقيل مدة خدمة محسوبة فى المعاش تبلغ خمس عشر سنة ،  
فان الادارة قد قامت بعد ذلك بما يحق ما طلبه الموظف وامثاله فى استقالاتهم  
من حيث صرف المبالغ المستحقة لهم فى صندوق الانذار كاملة بما فى ذلك  
حصة الحكومة ، فليس ثمة ما يوجب انفاء القرار الصادر بقبول الاستقالة  
بحجة ان تقديم طلبها والقرار بقبولها كلاهما قد وقع تحت تأثير الغلط فى فهم  
القانون ، ومرد ذلك الى اصل طبيعى يتعلق بزوال عيب فساد الرضا  
يسبب الغلط وحدته المادة ١٢٤ من القانون المدنى ، حيث نص على انه

» ليس لمن وقع في غلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضى به حسن النية ، ويبقى بالأخص ملزما بالعقد الذي تصد إبرامه إذا أظهر الطرف الآخر استعداده لتنفيذ هذا العقد » .

( طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٢ ) .

### قاعدة رقم ( ١٢٧ )

#### المبدأ :

الاستقالة مظهر من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة ويجب أن تصدر برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الإكراه — توافر عناصر الإكراه في حالة تقديم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة ينتهجا الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس — للمحكمة أن تستمد اقتناعها من وقوع الإكراه بظروف الحال — توافر هذا العيب يبطل طلب الاستقالة ويبطل تبعا لذلك قبول الاستقالة المبني عليه — مثال ذلك اعتقال عضو مجلس الدولة مع توقيف مطلبيه بالاستقالة والعملية التي لا يست قبلوها وأبلاغها إلى سلطات التحقيق تفسر بجلدها أنها كتبت مطلوبة أساسا بفرض التحلل من الضمانات التي أحاط بها القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل حتى يمكن إحالته إلى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هم في مركزه القانوني .

أثر ذلك — أن طلب الاستقالة يكون قد صدر عن غير ارادة حرة تحت تأثير الإكراه المفسد للرضا والاختيار ويعتبر باطلا ويبطل تبعا لذلك قرار قبول الاستقالة المبني عليه — القرار الصادر في هذا الشأن بمثابة فصل عادي لا يخضع به رئيس الوزراء .

#### ملخص الحكم :

أن طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الإكراه إذا توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة ينتهجا الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس بأن كانت



ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محققا بهتده ، هو لو غيره فى النفس  
أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى فى تقدير الإكراه جنس من وقع  
عليه الإكراه وسنه وحالته الإجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه  
أن يؤثر فى جسامته .

ومن حيث أن الأوراق وإن كانت خلوا من الدليل الذى يؤيد الطاعن  
فيها آثاره من أن المباحث العسكرية قد مارست معه صنوف التعذيب التى  
أشار إليها لعنفه مكرها إلى التقدم بطلب الاستقالة وكلفت المحكمة قد ارتأت  
أن تحقيق وقائع هذا التعذيب عن طريق سماع الشهود الذين استشهد بهم  
الطاعن أو إحالته إلى الطب الشرعى للكشف عما به من أكثر هذا التعذيب  
لن يكون منتجا بعد أن انقضى ما يقرب من ثمانى سنوات على تاريخ القبض  
على الطاعن وبالتالي يتعذر إثبات أن ما قد يكون علقا به من آثار التعذيب  
قد تم قبيل طلب الاستقالة أو كان بمناسبتها ، والأمر وإن كان كذلك إلا أن  
المحكمة ترى من الظروف والملابسات التى لحاطت بتقديم طلب الاستقالة  
وقبولها ما يقطع فى أن الطاعن لم يتقدم بهذه الاستقالة عن رغبة صحيحة  
ورضاء طليق من الإكراه . وتستمد المحكمة اقتناعها من أن الطاعن تقدم بطلب  
استقالته وهو مودع بالسجن الحريى تحت إبرة القاميين عليه وخاضع  
لسلطانهم . وقد اتسمت التصرفات التى اتخذت حياله منذ الوهلة الأولى  
بمخالفة القانون وخرق أحكامه . فقد تولت المباحث الحمية بناء على طلب  
مفتش المباحث الحمية فرع القاهرة القبض على الطاعن وتفتيش منزله فى  
٢٤ من أغسطس سنة ١٩٦٥ وظل مقبوضا عليه قرابة الأربعة أشهر  
دون تحقيق يجرى معه اللهم إلا المذكرة التى حررها بخطه فى ٢٧ من أكتوبر  
سنة ١٩٦٥ وذلك دون ثمة مبرر ظاهر . كما أجهلت كل الجهات المعنية  
ما قضى به قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ من  
ضمانات خاصة بأعضائه . فتننتها المادة ٦٤ من القانون المذكور حين نصت  
على « ويكون النواب غير قابلين للعزل متى أمضوا ثلاث سنوات متصلة  
فى وظائفهم . » ويسرى بالنسبة إلى هؤلاء مقر الضمانات التى يتمتع بها  
القضاة وتكون لجنة التأديب والتظلمات هى الجهة المختصة فى كل ما يفصل

( م ٢٤ — ج ٦ )

بهذا الشأن » وافصحت المذكرة الايفاضية لقانون مجلس العولة الصادر به القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الذي نظمت عنه المادة المذكورة ، على ان النص الخاص بسائر الضمانات التي يتمتع بها القضاة يشمل الضمانات المتعلقة بالقبض عليهم واستمرار حبسهم وتحديد المحكمة المختصة وكل ما يتصل بهذا الشأن . وقد اوردت المادة ١٠٦ من قانون السلطة القضائية الصادر به القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ والذي عمل به اعتبارا من تاريخ نشره في ٢٢ من يولية سنة ١٩٦٥ قبل تاريخ القبض على اطامن ، الضمانات المقررة للقضاة والتي يتمتع بها اعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل بالتطبيق لحكم المادة ٦٤ سلفة الذكر ، ومنهم الطامن الذي عين نائبا بالمجلس اعتبارا من ٧ من اغسطس سنة ١٩٦٢ وكان قد امضى بذلك اكثر من ثلاث سنوات متصلة في وظيفته عند القبض عليه في ٢٤ من اغسطس سنة ١٩٦٥ . وكان من مقتضى ذلك ان يتمتع بالضمانات التي اسبغها القانون على اعضاء مجلس الدولة غير القابلين العزل ومنها عدم جواز القبض عليه او حبسه احتياطيا الا بعد الحصول على اذن من لجنة التائب والتظلمات . كما كان يتعين عند القبض عليه في حالة الطمس ان يرغع الامر الى هذه اللجنة في مدة الاربعة والعشرين ساعة التالية لتقرر اما استمرار حبسه او الافراج عنه بكفالة او بغير كفالة مع تحديد مدة الحبس في القرار الذي يصدر بالحبس او باستمراره ومراعاة هذه الاجراءات كلها رؤى استمرار الحبس الاحتياطي بعد المدة التي قررتها اللجنة ، وعدم جواز اتخاذ اى اجراء من اجراءات التحقيق معه او رفع الدعوى الجنائية عليه في جنالية او جنحة الا باذن من اللجنة المذكورة وبناء على طلب النائب العام كما كان يتعين حبسه وتنفيذ العقوبة المفيدة للحرية بالنسبة له قى امكن مستقلة عن الامكان المخصصة لحبس السجناء الآخرين . ورغما عن كل هذه الضمانات القانونية فقد اهلكت كل الجهات المعنية اعمال هذه الاحكام جملة وتفصيلا وانفردت بالقبض على الطامن وحبسه احتياطيا دون عرض الامر على لجنة التائب والتظلمات لتلارس اختصاصاتها بالنسبة له مهجرة بذلك اهم الضمانات المقررة لقانونا لرجل القضاء . كما ان مجلس العولة رغم علمه بالقبض على الطامن وحبسه منذ البداية لم يتحرك للتعرف على ما نسب الى احد اعضاءه ليحقق له الضمانات القانونية سلفة الذكر .

ولا ريب أن من شأن هذه التصرفات ما يزعزع ثقة الطاعن في أن السيادة كانت للقانون ولا حكمه ، وبالتالي فإن ما وقر في نفسه من أن الظلمة كانت لمنطق القوة دون منطق القانون وضمائنه ، كان له ما يبرره ومن ثم فإن ما أثاره الطاعن من أن الاستقالة التي تقدم بها كان بيعتها الإكراه المنسند للرضا يقوم على أساس سليم من الواقع والقانون إذ لم يكن إلهامه من سبيل إلا الإذعان لطلب الاستقالة وهو حبيس في السجن الحربي متيسد الحرية منتقص الضمانات القانونية .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر أن المحكمة لم تستشف من الأوراق ثمة مصلحة للطاعن تبرر التقدم بطلب الاستقالة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ بعد أن أمضى حوالى ستة أشهر على تاريخ القبض عليه دون أن يفكر فيها وكان التحقيق معة قد انتهى أو كاد منذ ١١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ . والواقع من الأمر أن الرغبة كانت قد اتجهت الى تقديم الطاعن الى محكمة أمن الدولة لمحاكمته جنائيا مع المتهمين الآخرين وكان الأمر يتطلب استئذان لجنة التأديب والتظلمات في رفع الدعوى الجنائية ضده على ما تقتضى به الضمانات المقررة قانونا لأعضاء مجلس الدولة سالفة البيان ، إلا أن الاتجاه السائد كان يسير منذ البداية على عدم الالتزام بأى ضمانة مقررة للطاعن والإعراض عن الاتجاه الى لجنة التأديب والتظلمات فيما قضى به القانون ومن هنا كانت مصلحة واضحة للضغط على الطاعن ليتقدم باستقالته حتى يصبغ النيلة العامة في حل من اتخاذ إجراءات استئذان لجنة التأديب لى رفع الدعوى الجنائية ضده . وهذا الهدف واضح الدلالة من ظروف التقدم بالاستقالة وماتلى ذلك من إجراءات فقد بعثت إدارة السجن الحربي بالطاعن الى مجلس قيادة الثورة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ ليتقدم بطلب الاستقالة الى السيدين رئيس نيابة أمن الدولة العليا ولأمين عام مجلس الدولة بينما كان الوضع الطبيعي أن يتقدم بها الى إدارة السجن لو الى المحقق ، وكان ذلك لسبب غير معقول إلا أن يكون للإيحاء بأن الطاعن تقدم باستقالته عن طوعية واختيار . ثم عرضت الاستقالة على السيد رئيس الوزراء حيث أصدر قراره بقبولها في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٦ وفى لهفة بانئية ابلشت الواقعة الى مجلس الدولة فقام الأمين العام به بإبلاغها شفاهة الى السيد

رئيس نيابة أمن الدولة الذي إبلاغها بدوره الى السيد وكيل النيابة المحقق أثناء وجوده في السجن الحربي وتم ذلك كله في ذات اليوم وهو يوم ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ الذي فتح فيه السيد وكيل النيابة المحقق محضره الساعة الرابعة وأربعين دقيقة مساء بالسجن الحربي ووجه الاتهام فيه الى الطاعن لأول مرة ثم أُحيل مع باقي المتهمين الى المحاكمة في ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٦ . وتوقيت المطالبة بهذه الاستقالة والعجلة التي لا بدت قبولها وإبلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء انها كانت مطلوبة اساسا بفرض التدخل من الضمانات التي أحل بها القانون الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ، حتى يمكن إحالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هم في مركزه القانوني من وجوب عرض الموضوع وأقلته وملابساته على لجنة التأديب والتظلمات بمجلس الدولة لقبول رفع الدعوى الجنائية ضده لتأذن أو لا تأذن برفع الدعوى ، وقد تحقق ذلك بإحالة الطاعن الى المحاكمة بعد يومين فقط من تاريخ قبول الاستقالة . ولا تتصور المحكمة أن يسعى الطاعن ، وهو من رجال القانون الذين يدركون ما لهم من حقوق و ضمانات ، الى التقدم بطلب استقالة مختارا وفي هذا الوقت بالذات ما لم يكن ذلك نتيجة رهبة حقيقية منها ولم يقو على تحملها أو مقاومتها .

ومن حيث أن طلب الاستقالة وقد صدر على ما سلف بيته عن غير إرادة حرة تحت تأثير الإكراه المفسد للرضا والاحتيار . فانه يعتبر باطلا ويبيطل تبعا لذلك قرار قبول الاستقالة المبني عليه . وبناء عليه يكون القرار المطعون فيه الصادر بقبول استقالة الطاعن في الواقع من الأثر اقله غير مشروعة أو هو بمثابة الفصل العادي وهو ما لا يختص به السيد رئيس الوزراء الذي قبل الاستقالة .

### قاعدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضا —  
الاكراه المفسد للرضا — اشتماله على عنصرين : موضوعي ونفساني .

#### ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال  
الخدمة يجب ان يصدر برضا صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب  
ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بان يقدم الموظف الطلب تحت سلطان  
رهبة بعثتها الادارة في نفسه دون حق ، وكانت قائمة على اساس ، بان  
كانت ظروف الحال تصور له ان خطرا جسيما محدقا يهدده هو او غيره في  
النفس او الجسم او الشرف او المال . ويراعى في تقدير الاكراه جنس من  
وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر  
من شأنه ان يؤثر في جسامته .

فالاكراه يشتمل على عنصرين : عنصر موضوعي هو الوسائل التي  
تولد الایماذ بخطر جسيم محقق بالنفس او المال ، وعنصر نفسي هو  
الرغبة التي تبعثها تلك الوسائل في النفس فتتحل الموظف على تقديم  
الاستقالة .

( ملعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥ )

### قاعدة رقم ( ١٢٩ )

#### المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضا — الاكراه  
المفسد للرضا — العناصر التي تساعد على تقديره .

### ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة يعتتها الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس ، بأن كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسيما محققا يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى في تقدير الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جملته .

( طعن ٢٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١٦ ) .

### قاعدة رقم ( ١٤٠ )

#### المبدأ :

الاكراه المفسد لرضاء المستقبل — وجوب ان يبعث الرهبة بوسائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة .

### ملخص الحكم :

يجب لكي يكون ثمة اكراه مفسد للرضا ان تبعث الرهبة بغير حق ، اي بوسائل غير مشروعة ، ولغاية غير مشروعة ، ومن ثم فلا تثريب على الإدارة — وهي في مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصالحين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ — أن هي بصرت موظفا ممن يعينهم هذان القراران بالمزايا التي يفيد منها لو أنه اعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامها ، وبصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ في حقه ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن ، اذ الإدارة في مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تنحرف بمسلطتها عن الغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين

واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المتصودة منها ، وهى مخاطبة بمقتضى القرارات المذكورين للعمل على تحقيق أغراضها ، لما تتخذ من موثقتين موظف بمناسبة تطبيقها يكون — والحالة هذه — مشروعا فى الوسيلة والخفية مما . ولا يغير من هذا النظر التبصر فى الوقت ذاته باحتساب التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا أقل ، ويجعل الموظف فى مركز أسوأ لو طبق فى حقه ، لأن ذلك لو صح من جانب الإدارة يكون أيضا فى ذاته مسلكتا مشروعا فى وسيلته وغايته ، بما دام هو محتونا من توائمين الدولة الواجبة التطبيق .

( طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٤١ )

##### المبدأ :

إكراه — طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الإدارى الصادر بقبولها — وجوب صدوره عن رضا صحيح — يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه — خضوع الإكراه باعتباره مؤثرا فى صحة القرار لتقدير المحاكم الإدارية فى حدود رقبتها لشرعية القرارات الإدارية — خضوعه كذلك لرقابة المحكمة العليا فى تنفيذها على أحكام تلك المحاكم .

##### ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الإدارى الصادر بقبولها ، وأنه يلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما بحين صدور القرار مستوفيا لشروط صحته شكلا وموضوعا . وأن طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر إرادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضا صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ، ومنها الإكراه أن توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة تمنعها الإدارة فى نفسه دون حق ، وكانت قائمة على

أساس : بينما كانت ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محققا بهـدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويراعى في تقدير الاكراه جنس من وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحة وكل ظروف آخر من شأنه أن يؤثر في جسلته وان الاكراه باعتباره مؤثرا في صحة القرار الإدارى — يخضع لتقدير المحكم الإدارى في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الإدارية ، كما يخضع لرقابة المحكمة العليا في تعييبها على احكام تلك المحكم .

( طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٤٢ )

##### المبدأ :

تصبح الجهة الإدارية لصاحب الشأن لما قد يترقب على الشكوى المقدمة ضده من احالة الامر على النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من اخلاله الى المحاكمة — اختياره الاستقالة — لا تتريب على مسلك الجهة الإدارية .

##### ملخص الحكم :

لا تتريب على الجهة الإدارية ان هى بصرت الطامن بها قد يترقب على الشكوى من احالة الامر الى النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من اخلاله الى المحاكمة ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن فاقتل هو أهون الضررين ، اذ الإدارة بمسلكتها هذا لم تتخذ وسيلة غير مشروعة ، ولم تحرف بسلطانها عن الغاية المشروعة بل انها سلكت المسلك انسوى الواجب عليها اتباعه .

( طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦ ) .



### قاعدة رقم ( ١٤٣ )

#### المبدأ :

القبول الضمني للاستقالة — لا يتحقق إلا بفوات المدة التي حددها القانون دون أن تصدر الإدارة قراراً صريحاً في الطلب — العبرة بتاريخ صدور القرار الإداري الذي يحدد موقف الإدارة من الطلب وليس بتاريخ إبلاغ هذا القرار إلى صاحب الشأن ذاته أو إلى الجهات التي يتبعها .

#### ملخص الحكم :

لا حجة مبنية يذهب إليه المدعى ، مؤيداً بالحكم المطعون فيه ، من أن طلبه ترك الخدمة قد اعتبر مقبولاً بقوة القانون بمضي ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إياه دون إبلاغه برغض الجهة الإدارية له ، إذ العبرة إنما هي بتاريخ صدور القرار الإداري الذي حدد موقف الإدارة من طلبه وكشف عن إرادتها القطعية في عدم إجابته إليه ، لا بتاريخ إبلاغ هذا القرار إلى صاحب الشأن ذاته أو إلى الجهات التي يتبعها .

( طعن ٢٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨ ) .

### قاعدة رقم ( ١٤٤ )

#### المبدأ :

الاستقالة المطلقة على شرط — اعتبارها كأن لم تكن — التمسك بهذا الحكم أو النزول عنه — للجهة الإدارية وحدها دون الموظف .

#### ملخص الفتوى :

أنه وإن كانت الاستقالة المطلقة على شرط تعتبر كأن لم تكن بالتطبيق للفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . . إلا أن هذا الحكم لم يوضح إلا لمصلحة الجهة الإدارية وحدها ، ومن ثم فلها أن تلتزم به أو تتنازل عنه وفقاً لمتنصيات الصالح العام أي أن لها في هذا الصدد أن تقبل الاستقالة بشروطها ولا اعتبرت كأن لم تكن .

( فتوى ١٤٢ في ١٣/٣/١٩٦١ ) .

### قاعدة رقم ( ١٤٥ )

#### المبدأ :

تقديم الاستقالة مع التصنيح عليها على وجوب الإسراع في صرف مكلفات الخدمة أو المبلغ المستحق في صندوق الإنذار أيها أكبر — عدم اعتبار هذه العبارة شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولاً أو رفضاً .

#### ملخص الحكم :

إذا ثبت أن الموظف قد قدم استقالته ونص فيها على وجوب صرف مكلفاته عن مدة خدمته أو المبلغ المستحق له في صندوق الإنذار أيها أكبر وذلك « بمجرد تركه الوظيفة » ، فإن هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولاً أو رفضاً ، وإنما هي لا تمدو أن تكون استهزاء للهيئة في سرعة اتهام الصرف .

( طعن ١٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣ ) .

### قاعدة رقم ( ١٤٦ )

#### المبدأ :

الامتناع عن الدافع على تقديم الاستقالة — ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأي قيد أو شرط .

#### ملخص الحكم :

أن مجرد امتناع المدمى في استقالته عن الدافع له على تقديمها وهو رغبته في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الأمة ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأي قيد أو شرط .

( طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨ ) .

## قاعدة رقم ( ١٤٧ )

المبدأ :

تضمن الاستقالة طلب تطبيق قانون المعاشات لا يعد من قبيل الشروط التي تجعل الاستقالة كن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان الطلبين اللذين تقدم بهما المدمى يبدى فيها رغبته في الاستقالة كما هو واضح من سياق عباراتها غير مطعين على أى شرط ، ذلك أن طلب تطبيق قانون المعاشات في حقه ، وهو ما كان سيجرى حكمه عليه دون حاجة الى التنبيه اليه لو كان له وجه حق في ذلك لا يمسد من قبيل الشروط التي تجعل الاستقالة كن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المشار اليه ، على أنه ليا كان وجه الراى في مضمون الطلب الاول الذى اشار فيه المدمى الى قانون المعاشات فان الطلب الثانى المقدم منه بعد ذلك الذى استند اليه القرار المطعون فيه قد جاء خلوا من أى شرط مما ينفى أية مظنة يمكن ان تستند المدمى فيها يتحمل فيه الآن ، وقد كان عليه ان يتخير أمره في ضوء حكم القانون ق شأن تسوية حالته قبل ان يقدم على الاستقالة أما وقد تقدم بها وألح في قبولها بطلب آخر لم يذكر به أكثر من أنه يطلب الموافقة على قبول استقالته من التخدمة فلا تثريب على الوزارة أن هى قبلت الاستقالة ورتبت عليها اثرها القانونى ، ومن ثم يكون القرار الصادر منها في هذا الشأن قد جاء مطبقا لاحكام القانون .

### قاعدة رقم ( ١٤٨ )

#### المبدأ :

وفاة الموظف في ذات اليوم الذي عبر فيه عن رغبته في التخلي عن الخدمة المنصوص عليه في المادة التاسعة من القواعد المنظمة للكفالة المستحقة للعاملين بالهيئة العامة للسكك الحديدية المقررة بالتشور ( ١ ) المصدق عليه من مجلس إدارتها في ١٢/٤/١٩٦٤ وقبل أن تقبل منه هذه الاستقالة — تحديد المكفالة المستحقة له على أساس أنه توفي وهو في الخدمة — صحيح لا تشريب عليه .

#### ملخص الحكم :

متى كان الثابت من أوراق الدعوى أن مورث المدعى قدم استقالته الى الهيئة العامة للسكك الحديدية في أول مايو سنة ١٩٥٤ ثم وافقته المنية في اليوم ذاته ، ولم تكن الهيئة قد قبلت هذه الاستقالة بعد ومن ثم فإن الجهة الادارية ، اذ حددت المكفالة المستحقة له على أساس أنه توفي في الخدمة ، تكون قد طبقت القانون تطبيقاً صحيحاً .

( طعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٤٩ )

#### المبدأ :

أرجاء قبول الاستقالة — إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية أثناء الإجراء — امتناع قبول الاستقالة — قبولها بعد انتهاء المحاكمة التأديبية مطبق للقانون .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون

الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القتون . ويجوز خلال هذه المسدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك . . فلذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل او الإحالة الى المعاش . ولما كان البادى من ظاهر الأوراق المدعى بعدم بطلب استقالة صريحة في ٢٣ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ وقررت الجهة الإدارية ارجاء قبول استقالته لمصلحة العمل وأخطرته بذلك خلال مهلة الثلاثين يوما التى حددها القانون فإنه يترتب على ذلك استمرار قيام رابطة المدعى ووظيفته وعدم انقطاعها بتقديم طلب الاستقالة ولما كان المدعى قد أحيل الى المحاكمة التأديبية في هذه الأثناء فقد أصبح ممتنعا على النجدة الإدارية أن تتبسل استقالته الا بعد صدور الحكم في اندموى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة الى المعاش .

ومن حيث ان المستند من القرار المطعون فيه أن الجهة الإدارية قد قبلت استقالة المدعى بعد صدور حكم المحكمة التأديبية سالف الذكر في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٩ واعتبرت خدمته منتهية من تاريخ بدء انقطاعه عن العمل فإن قرارها يكون والحالة هذه ويحسب ظاهر الأوراق مطبقا للقانون .

( طعن ٥٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢ )  
قاعدة رقم ( ١٥٠ )

#### المبدأ :

الانقطاع عن العمل قبل صدور قرار قبول الاستقالة يشكل مخالفة تأديبية تستوجب المؤاخذة — مجازاة العامل في هذه الحالة بالفصل — عقوبة الفصل فيها بخلافه في الشدة خروج على المشروعية — الجزء المناسب هو خصم عشرة أيام من المرتب .

### ملخص الحكم :

أنة يبين من الاوراق أن الطاعن التحق بخدمة الجهاز المركزي للتمنية العامة والاحصاء في يناير ١٩٦٥ في وظيفة مكتبية من الدرجة الثامنة ، وحصل أثناء الخدمة على مؤهل بكالوريوس التجارة في مايو سنة ١٩٧٠ ومن ثم قدم طلبا لتعيينه في وظيفة من الدرجة السابعة التخصصية من الوظائف المعلن عنها بالجهاز بالاعلان رقم ٢ لسنة ١٩٧١ وأن قرار تعيينه في هذه الوظيفة صدر في أول مايو سنة ١٩٧١ وأنه انتقطع عن عمله في ٣ من مايو سنة ١٩٧١ وقدم طلب استقالة من عمله فرد عليه الجهاز في ١٦ من مايو بدعوته الى العودة لعمله وفي ١٩ من مايو تبين أن رئيس الجهاز لم يوافق على طلب الاستقالة إلا أنه لم يستجب وظل منقطعا عن العمل فتررت احالته لهذا السبب الى المحكمة التأديبية وقد قرر الطاعن في تحقيق النيابة الادارية أنه انتقطع عن عمله لانه قدم استقالته من وظيفته وأن الباعث على تسريحها هو رغبته في طرق مجال العمل الحر لا سيما وقد تراخى الجهاز في تسوية حالته ووضعها في الوظيفة المناسبة للمؤهل الذي حصل عليه وأضاف أن الجهاز استجاب لطلب استقالة مماثل تقدم به أحد زملائه في ابريل سنة ١٩٧١ وأن عمله في الوظيفة الكتابية التي كان يشغلها ليس له من الشأن أو الاهمية ما يدعو الجهاز الى التمسك به فيهدر بذلك حقه في الاستقالة .

ومن حيث ان انتقطاع الطاعن عن عمله وعدم استبراره فيه انتظارا لقرار الجهة الادارية بالبيت في طلب الاستقالة الذي قدمه فور انتقطاعه يعتبر مخالفة للادة ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي تقدم الطلب في ظله كما أن امتناعه عن العودة الى عمله بعد ابلاغه بالقرار الصادر بارجاء قبول الاستقالة يشكل مخالفة للمادة ٧٩ من القانون المذكور فانه يكون والحالة هذه قد خرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته واستحق أن يوقع عليه الجزاء المناسب لهذه المخالفة .

ومن حيث أنه غيبا يتعلق بالنمى على الحكم المطعون فيه بعدم ملاحه الجزاء المقضى به فلن قضاء هذه المحكمة قد جرى في مجال التعقيب على احكام المحكمة التأديبية بأن الجزاء يجب أن يكون عادلا بأن يخلو من

الاسراف في الشدة أو الإيثار في الرأفة لأن كلا الأمرين مجافٍ للمصلحة العامة ومن ثم فإن عدم الملازمة الظاهرة في الجزاء تفرجه عن حد المشروعية فتبطله ولما كان جزاء الفصل من الخدمة انذرى اتزله الحكم بالطاعن هو أشد الجزاءات التأديبية ومنتهاما في حكم قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وفي حكم انتقريعات السابقة عليه واذا جرت أحكام هذه القوانين المتعاقبة على إيراد أنواع الجزاءات التأديبية في صورة متدرجة تبدأ بالإنذار وتنتهي بالفصل من الخدمة وخولت المحاكم التأديبية سلطة توقيع أي من هذه الجزاءات حتى ما كان منها داخلا أصلا في نصاب الجهة الإدارية فإنه يتعين والحالة هذه أن توقع المحكمة التأديبية الجزاء الذي تقتدر ملائمته لدى جسامة الذنب الإداري بغير مضادة في الشدة ولا اسراف في الرأفة كي يكون حكمها مطبقا للقانون مبرا من عيب عسقم المشروعية ولما كانت المخالفة التي ارتكبها الطاعن — على ما سلف البيان — لم تبلغ من الجسامة أو الخطر الحد — الذي يقتضي معاقبته عنها بجزاء الفصل من الخدمة ، لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون لتجاوزة حد المشروعية في تقدير الجزاء الذي قضى به ، ومن ثم يتعين الفسخ ، والحكم بمجازاة الطاعن بخمس عشرة أيلام من مرتبه ، وهو الجزاء الذي قدرت هذه المحكمة ملائمته لدى خطورة الذنب الإداري الذي ارتكبه .

( طعن ٧٠٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٥١ )

##### المبدأ :

القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بعد رفض استقالته وأحالته إلى المحاكمة التأديبية قرار مخالف للقانون فضلا عن انطوائه على غصب سلطة المحكمة التأديبية .

##### ملخص الحكم :

أن رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي أصدر قرارا في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بإنهاء خدمة كل من المخلتين اعتبارا من ١٨ مايو سنة ١٩٦٧ تاريخ انتطاعها عن العمل ، وهذا القرار

اذ نظر اليه على أنه قبول للاستقالة المريحة المقدمة من المخالفين فإنه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .  
التي تنص على أن للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .  
ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك فاذا لحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل او الإحالة الى المعاشي ذلك أن رئيس مجلس ادارة الهيئة اشر على الاستقالة في ٢٠ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد تقديمها بثلاثة ايام بعدم قبولها وقد اخطرت المخالفان في ٢٢ من مايو سنة ١٩٦٧ .  
بوجوب العودة الى العمل والا اتخذت ضدها الاجراءات التأديبية وقد اتخذت هذه الاجراءات فعلا وتم ايداع أوراق الدعوى التأديبية التي اقيمت ضدهما بسكرتارية المحكمة التأديبية في ٢٠ من يناير سنة ١٩٦٨ ومن ثم فان قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين الصحى الصادر في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ أى بعد إحالتها الى المحكمة التأديبية بانتهاء خدمتهما يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفه الفكر .

ومن حيث انه اذا نظر الى قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين الصحى بانتهاء خدمة المخالفين على انه تقرير لحكم المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فإنه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم هذه المادة كذلك اذ تنص المادة ٨١ سالفه الفكر على انه يعتبر العامل مقبضا استقالته اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرفص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول .  
فاذا لم يقدم العامل سببا تبرر الانقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كان قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل واذا كان الثابت من الاوراق ان رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين الصحى قد اشر في اول يونية سنة ١٩٦٧ — أى بعد ثلاثة عشر يوما من تاريخ ترك المخالفين العمل باتخاذ الاجراءات



التأديبية صدها ومن ثم فما كان يجوز انتهاء خدمتها استنادا الى انقطاعها عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية بالمخالفة لحكم المادة ٨١ سالفه الذكر .

ومن حيث ان القرار الذى اصدره رئيس مجلس ادارة هيئة التأديب الصحى فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بانهاء خدمة المخالفين اعتبارا من ١٨ من مايو سنة ١٩٦٧ بالرغم من انها كانتا قد تمحلتا الى المحكمة التأديبية ولودعت أوراق الدعوى التأديبية المقابلة صدها سكرتارية المحكمة التأديبية فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ لا ينطوى على مجرد مخالفة لاحكام المادتين ٧٩ ، ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فحسب ولكنه ينطوى على مخالفة لحكم هاتين المادتين من شأنها أن تؤدى بطريق غير مباشر الى سلب ولاية المحكمة التأديبية فى محكمة المخالفين بعد ان انعدمت لها هذه الولاية وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه يلحالة العليل الى المحكمة التأديبية تصبح المحكمة المذكورة هى المختصة دون غيرها بالنظر فى امره تأديبيا واى قرار يصدر من الجهة الادارية اثناء محكمتة يكون من شأنه غصب سلطة المحكمة لو سلب ولايتها فى تأديبه فانه يكون قرارا منعما وينحصر الى مجرد عمل ملابى لا تلحقه لية حصة .

( طعن ١٠٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٦ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٥٢ )

##### المبدأ :

طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو ان يكون طلب الغاء للقرار الصادر بقبولها — تنقيده بالمواعيد المقررة لاقامة دعوى الالغاء .

##### ملخص الحكم :

ان طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو فى حقيقته ان يكون طلب الغاء للقرار الصادر بقبولها يتتبع بالمواعيد المقررة لاقامة دعوى الالغاء .

( طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/١٨ ) .

( م ٢٥ — ج ٦ )

## قاعدة رقم ( ١٥٣ )

### المبدأ :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بإنهاء الخدمة استناداً إلى الاستقالة المبرحة أو الضمنية — لا يجوز القياس في هذه الحالة على ما هو مقرر بالنسبة إلى القرارات الصادرة بالفصل .

### ملخص الحكم :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بإنهاء الخدمة استناداً إلى الاستقالة المبرحة أو الضمنية لأن سحب قرار إنهاء الخدمة في هذه الحالة ينطوي على إهدار الإدارة للضوابط والشروط التي فرضها المشرع على الإدارة عند إعادة العزل إلى الخدمة وحسب المدة التي قضاها خارج الوظيفة .

ولا يجوز في هذه الحالة القياس على ما هو مقرر بالنسبة إلى القرارات الصادرة بالفصل لأنه لئن كان الأصل في السحب أو الرجوع في القرارات الإدارية ألا يقع أيهما أعمالاً لسلطة تقديرية أو لاعتبارات الملائمة إلا أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على جواز إعادة النظر في قرارات الفصل من الخدمة سواء اعتبر قرار الفصل صحيحاً أو غير صحيح فسحب جاز لاعتبارات إنسانية تقوم على لمدالة والشفقة إذ المفروض أن تتفهم صلة العزل بالوظيفة بمجرد مصله ويجب لإعادته إلى الخدمة أن يصدر قرار جسيم بالتعيين كما يجب حسب المدة التي قضاها خارج الوظيفة في احتجبه أو يتم كل ذلك وفقاً لتقيود والأوضاع التي فرضها القانون .

قاعدة رقم ( ١٥٤ )

المبدأ :

صدور قرار قبول الاستقالة سليما — السبيل الى العدول عنه — هو إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — صدور قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة — هذا القرار اللاحق سواء اعتبر صحيحا لم يعيبا اذا أصبح حصينا من السحب والإلغاء لمضى سنتين يوما على صدوره ، فانه يورث جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بآثر رجعي — اثر ذلك — اعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكان لم يقبل استقالته واستحقاقه الملاوة الدورية التي حل بمعاها خلال مدة وجوده خارج الخدمة على الا تصرف له الا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

ملخص النقوى :

انه وان كان الاصل انه متى صدر قرار قبول الاستقالة سليما فان السبيل الى العدول عنه هو اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان حاسب المدة من تاريخ انتهاء خدمته الاولى الى تاريخ اعاقته الى العمل في الخدمة انما يتم وفقا لقواعد ضم مدة الخدمة السابقة ، الا انه متى صدر قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة وايا كان الراى في قرار سحب قبول الاستقالة ، سواء اعتبر صحيحا لا شائكة فيه أم معيبا لوروده على قرار قبول الاستقالة السليم او لصدوره بعد الميعاد للسحب ، فان هذا القرار الساحب على الحاليين ويدون قطع قى محنة او بطلانه ، اذا أصبح حصينا من السحب والإلغاء لمضى سنتين يوما على صدوره فانه يورث جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بآثر رجعي ومنع من أن ينتج أى اثر في الحياة الوظيفية للعامل بما تعتبر معه مدة خدمة العامل متصلة وكان لم تقبل استقالته .

وتأسيسا على ما تقدم فإن قرار المؤسسة المصرية العامة لأعمال المرافق رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ بحسب قرارها رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٨ فيما تضمنه من قبول استقالة السيد / . . . . . وقد مضى على صدوره الميعاد المقرر لسحب القرارات الإدارية يكون حصينا من السحب والالغاء منتجا لكافة آثاره ومنها اعتبار ما تضمنه القرار رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ من اعتبار مدة وجود المذكور خارج الخدمة غيبا بدون ماهية هو من آثار سحب انقرار الأول مما تعتبر معه مدة خدمة المذكور متصلة ويستحق العلاوة الدورية التي حل ميعادها في ١٩٦٨/٥/١ خلال مدة وجوده خارج الخدمة على ألا تصرف له تلك العلاوة إلا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسعى الفتوى والتشريع الى احتية السيد / . . . . . في العلاوة الدورية التي حل ميعادها في ١٩٦٨/٥/١

( فتوى ١١٥٤ في ١٧/١٢/١٩٦٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٥٥ )

#### المبدأ :

صدور قرار بقبول الاستقالة من يملكه بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشروطه — امتناع سحبه — سبيل العود عنه يكون باعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التي نصت عليها المادة ١٢ من قانون نظم العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص الفتوى :

ان القرار الصادر بقبول الاستقالة متى صدر من يملك قبول الاستقالة بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشروط قبوله فإنه يتمتع على الجهة التي أصدرته سحبه وانما يكون سبيل العود عنه اعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التي نصت عليها المادة

١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بـلـقـتـون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
والتي تقضى بأنه « يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي  
كانوا يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة  
الشاغرة وعلى أن يكون التقريران الاخيران المقدمان في وظيفته السابقة  
بتقدير جيد على الاقل . »

على أنه لا يجوز إعادة تعيين عاملين في غير أدنى درجات التعيين  
الا في حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية بها . »

وان يؤدي هذا النص ان المشرع يتطلب لاعادة تعيين العامل شروطا  
معينة وهي :

١ — ان تتوافر فيه الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة  
ولو كانت إعادة تعيينه في وظيفته السابقة ، لان العامل المعاد الى الخدمة  
قد يكون تخلفت فيه بعض هذه الشروط او قد تكون الشروط قد تغيرت .

٢ — ان يكون التقريران المقدمان عنه في وظيفته السابقة بتقدير  
جيد على الاقل .

٣ — ان يكون إعادة التعيين في غير أدنى الدرجات في حدود ١٠ ٪  
من الوظائف الخالية .

( فتوى ١١٨٥ = ١٢/٣١ / ١٩٦٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٥٦ )

المبدأ :

استقالة — سحب قرار قبولها — صيرورة قرار السحب حصينا من  
السحب بعضي المعاد تحطه منتجا لجميع آثاره — من هذه الآثار انعدام  
قرار قبول الاستقالة ، وصيرورة مدة الخدمة متصلة ، ومنح العلاوة الدورية  
المستحقة خلال مدة الوجود خارج الخدمة ، وجواز اعتبار هذه المدة  
غيابا بدون مرتب .

### ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن عودة الموظفة إلى الخدمة ، بعد أن كتبت قد تركتها بالاستقالة . قد تم عن طريق سحب قرار فصلها الصادر بناء على قبول الاستقالة المقدمة منها ، ولقد كان ذلك صريح القرار الذى ثبت به هذه العودة ، وحقيقة ما اتجهت إليه نية الجهة الإدارية ، فهى قد سحبت قرار الفصل ( قبول الاستقالة ) قلصدة ذلك لا غيره ، يؤكد هذا وضوح عبارة القرار الصادر فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ ، واستناده الى مذكرة ادارة المستخدمين التى انتهت الى جواز سحب قرار قبول الاستقالة .

ومن حيث انه أيا كان الرأى فى قرار سحب قبول الاستقالة ، وسواء اعتبر صحيحا لا ثلثية فيه لم معينا لوروده على قرار قبول الاستقالة التسليم أو لصدوره بعد الميعاد الأميل للسحب ، فإن هذا القرار الساحب ، على الحالين ، ويدون قطع فى صحته أو بطلانه . قد أصبح قرارا منتجا لجميع آثاره حصينا من السحب ، لأن الثابت أنه لم يلق أى اعتراض أو اجراء لمخالفته خلال الستين يوما التالية لصدوره ، حيث لم تتر مناقشة فى مدى سلامته الا فى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ بمناقشة ديوان المحاسبات أى بعد أكثر من سنتين من صدوره فى ١٨ فبراير سنة ١٩٥٨

ومن حيث انه مع التسليم بقليل قرار السحب المذكور لكل آثاره ، على ما سبق ، فإنه يرتب جميع النتائج القانونية المعقودة به ، فيعدم قرار قبول الاستقالة بآثر رجعى ويمتنع من أن ينتج أى اثر فى الحياة الوظيفية لهذه السيدة ، بما تعتبر معه مدة خدمتها متصلة ، وكان لم تقبل استقالتها ، وبذلك يكون تقرير علاوة نها فى أول مايو سنة ١٩٥٧ أى خلال مدة وجودها خارج الخدمة وترقيتها بالانتمية اعتبارا من ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ أى بعد عودتها الى الخدمة بقليل ، واعتبار مدة وجودها خارج الخدمة — منذ قبول استقالتها حتى عودتها — غيابا بدون مرتب ، يكون كل ذلك صحيحا باعتباره الحقيقة الفنية للسحب ، ويدهى الا تصرف لها تلك العلاوة الا من تاريخ رجوعها للعمل طالما أن الفترة السابقة على ذلك غياب بدون مرتب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ بسحب قبول استقالة السيد ( ..... ) ، يعتبر قرارا محصنا لا يجوز العنول عنه ، منتجا لجميع آثاره . وبذلك يكون صحيحا ما قرر لها من علاوة وترقية كما يكون جائزا اعتبار مدة وجودها خارج الخدمة فيلبا بحون مطلب .

( غتوى ١٢٢ فى ١٩٦٥/٢/٦ )

---

## الفرع الثالث الاستقالة الحكية ( الانقطاع عن العمل مدة بدون ان )

### قاعدة رقم ( ١٥٧ )

#### المبدأ :

الانقطاع عن العمل بدون انذار خمسة عشر يوما متتالية — عدم تقديم  
اسباب تبرر الانقطاع او تقديم اسباب رفضتها الادارة — اعتبار خدمته  
منتهية — باثر رجعى يتردد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام  
موظفى الدولة تنص على ان « يعتبر الموظف مستقلا فى حالتين الاتين :  
(١) اذا انقطع عن عمله بدون انذار خمسة عشر يوما متتالية ، ولو كان  
الانقطاع عقب اجازة مرخص له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما  
التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول ، وفى هذه الحالة يجوز لوكيل  
الوزارة المختص ان يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع (٢) ...  
وفى الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانقطاع ، او قدم هذه  
الاسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن  
العمل ... » ، ومفاد هذه المادة ان خدمة الموظف الخاضع لحكمها تنتهى  
بما يعتبر استقالة ضمنية او جزاء فى حكمها غايته المصلحة العامة ،  
فى حالتين : احدهما بقطع عن عمله لمدة تستطيل الى خمسة عشر يوما  
متتالية اى غير منقطعة ، وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها فى هذه  
الحالة قرينة على اعتزال الموظف العمل ، ولو كان هذا الانقطاع عقب  
اجازة من اى نوع كانت عارضة او اعتيادية او مرضية مرخص له فيها ،  
اذ تنص المادة ٥٧ من القانون المشار اليه على انه « لا يجوز لاي



موظف أن يُقطع من عمله إلا لمدة معينة في الحدود المسموح بها لمنح الإجازات ، فمجازاة مدة الإجازة المرخص فيها في الحعود المسموح بها — شأنه شأن الانقطاع عن العمل بدون إجازة مرخص فيها — يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وأما ترتفع هذه القرينة إذا انتفى الافتراض القائمة عليه ، بتقديم الموظف خلال الخمسة عشر يوما التالية ، لا بعد ذلك ، ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الإدارة — وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه من مدة الانقطاع ، فإذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم أسبابا رفضتها الإدارة ، اعتبرت خدمته منتهية بقرار رجمي يرد إلى تاريخ انقطاعه عن العمل .

( طعن ٢٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٢/١ )

#### قاعدة رقم ( ١٥٨ )

##### المبدأ :

الفصل بالتطبيق للمادة ١١٢ من قانون الموظفين — قبله على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila بانقطاعه عن العمل ١٥ يوما متتالية وعدم تقديمه عذرا — انتفاء هذه القرينة ببدء العذر من أول يوم انقطع فيه حتى ولو تبين فيما بعد عدم صحته — أثر ذلك — عدم صحة القرار الصادر بالفصل بالتطبيق لهذه المادة في هذه الحالة وجواز سحبه مع تعرض الموظف للمؤاخذة التأديبية .

##### ملخص الحكم :

أن فصل الموظف من الخدمة بالتطبيق للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة إنما يقوم على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم أذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، فإذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل ، فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفى القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع حتى ولو تبين فيما بعد أن الأذار غير صحيحة وفي هذه

الحالة قد يكون الموظف محلا للبؤاخذة التأديبية بغير الفصل المنصوص عليه في المادة ١١٢ المذكورة .

نأذا ثبت من الأوراق أن المدعى قد أخطر من أول يوم انتطع فيه عن العمل عن سبب انتطاعه وهو المرض وطلب توتيع الكشف الطبقى عليه ثم تظلم فوراً من نتيجة الكشف وطلب باعادة الكشف فاجيب الى ذلك فتظلم لثاني مرة ومى ثنى يوم من توتيع الكشف عليه طلب بأن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبقى العام فاجيب ايضاً الى طلبه وكشف عليه يوم ١٩٥٤/٣/٢٠ وقرر القومسيون أن صحته طبعية ويعود الى عمله وقد عاد عملاً اعتباراً من يوم ١٩٥٤/٣/٢١ : فتفتت بذلك القرينة القانونية التي رتبها القانون على الانتطاع عن العمل لفترة معينة وبالتالي فلا يسرى في شأن المدعى الحكم الذي فورقته المادة ١١٢ المشار اليه وبين ثم يكون انقرار الصادر في ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة بالتطيق لهذه المادة لو بالتفتيق لها قد صدر على غير أساس من القانون وفي غير الأحوال الموجبة لذلك ، وعلى هذا الأساس يكون القرار الصادر بتسوية المدة التي غلبها المدعى واعتبارها غيباً بدون مرتب هو قرار صحيح من ناحية ما تضمنه من سحب لقرار ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة والسحب في هذه الحالة مطلق من أى قيد زمنى ، كذلك انقرار الصادر باعتبار خدمة المدعى منتهية اعتباراً من ١٩٥٦/١/١ تأسيساً على ما اتفت به ادارة الفتوى والتشريع من عدم جواز سحب القرار الصادر بالفصل بالاستناد الى المادة ١١٢ السابقة الذكر بحجة أن الفصل في هذه الحالة مصدره القانون وليس القرار الإداري الذي لا يعدو أن يكون كشفاً عن مركز قانوني وجد عملاً من قبل وما دام رأى هذه المحكمة قد انتهى الى عدم انطباق الشروط المطلوبة في المادة ١١٢ والتي من مقتضاها اعتبار المدعى مستقلاً من الخدمة — فانه لا محدى من اعتبار الفصل مبنياً على القرار الصادر في ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ وليس القانون وعلى ذلك يكون جازماً محبه لمخالفته القانون وبالتالي تكون اجراءات السحب صحيحة ومنتجة لكلفة آثارها القانونية وإن كل ما ترتب بعد ذلك من انتهاء لخدمة المدعى قد وقع على غير محل .

### قاعدة رقم ( ١٥٩ )

#### المبدأ :

المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قيلها على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم اذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، انتهاء هذه القرينة اذا ما أبدى الموظف العذر من اول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الاعذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة — أثر ذلك عدم تطبيق نص المادة ١١٢ سالف الذكر ، وجواز مؤاخذة الموظف تأديبيا في هذه الحالة .

#### ملخص الحكم :

ان مقتضى حكم المادة ١١٢ التي تنص على أنه « اذا لم يقدم الموظف اسببا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ، ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » مقتضاء قيام قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية فإذا ما أبدى الموظف العذر من اول يوم انقطع فيه عن العمل فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفى القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع حتى لو تبين فيها بعد أن الاعذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة . وعندئذ قد يكون مثل هذا الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغير انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١١٢ من قانون التوظيف .

## قاعدة رقم ( ١٦٠ )

المبدأ :

المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسي — اعتبارها الموظف بحكم المستقبل تنفيه خمسة عشر يوما في حالات معينة دون وجود اسباب قاهرة — مرض الموظف المانع له من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا وعليه اقامة الدليل عليه — التحقق من العمر القهرى متروك لتقدير الإدارة تحت رقابة القضاء الإدارى — للإدارة اصـدار قرارها باعتبار الموظف بحكم المستقبل قبل أو بعد عودته .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسي تنص على انه « يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود اسباب قاهرة :

( ١ ) الموظف المعين أو المنقول انذى لم يبشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار التعيين أو النقل .

( ب ) الموظف الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

( ج ) الموظف المجاز انذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الاجارة » .

فهذه المادة انها رتبت جزاء على تغيب الموظف عن عمله فى تلك الحالات عند عدم وجود اسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقبل ، فالمنطوق فى ترتيب هذا الجزاء هو التغيب بدون سبب قاهر ، وغنى عن القول للإدارة التحقق من ان غياب الموظف كان لأسباب قهرية وظاهر من نص المادة المشار اليها انها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الأمر فى ذلك كله متروك لتقدير الإدارة ،

نقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره في التغيب ، وتقدر  
ما اذا كان له اسباب قاهرة . وقد تطول غيبة الموظف دون اخطار الجهة  
الادارية التابع لها او يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه  
بأن غياب الموظف كان بغير عذر قهري فتصدر قرارها باعتباره بحكم  
المستقيل دون انتظار لعودته ، والأمر في ذلك راجع لتقديرها حسب  
الظروف في كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا  
يبرر تغيبه ، إلا أنه يجب أن يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف  
في تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك .

( طعن ٧٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ١٦١ )

##### المبدأ :

اعتبار انقطاع الموظف عن العمل ، بغير إذن وبدون تقديم اعدار  
مقبولة ، لمدة خمسة عشر يوما متتالية في حكم الاستقالة — يجوز لجهة  
الادارة اعتبار غيبه مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه الحالة  
لا يجوز اعتباره مستقila .

##### ملخص الحكم :

أن لجهة الادارة اذا ما انقطع العامل عن عمله بغير إذن خمسة عشر  
يوما متتالية ولم يقدم اعدارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية  
اما أن تفصله من العمل ويقوم الفصل في هذه الحالة على قرينة قانونية  
هي اعتباره مستقila ، واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية باعتبار أن  
غيبه بدون إذن يشكل مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه  
الحالة الأخيرة لا يجوز اعتباره مستقila .

( طعن ٦٨٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ١٦٢ )

#### المبدأ :

القانون ترك لجهة الإدارة أن تترخص في اعتبار الموظف المنقطع عن عمله دون إذن مدة خمسة عشر يوما متتالية مستقلا من الخدمة طبقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

#### ملخص الحكم :

إذا ما انتقل الموظف عن عمله دون إذن لمدة خمسة عشر يوما متتالية جاز اعتباره مستقلا من الخدمة ، بمعنى أن القانون ترك لجهة الإدارة المختصة أن تترخص في أعمال هذا الحكم في حق الموظف إذا ما توافر مناط تطبيقه ، طبقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

( طعن ٨٧٣ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٢/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ١٦٣ )

#### المبدأ :

القرينة التي جاء بها المشرع لاعتبار الموظف مستقلا بقرينة مقررته لمصلحة جهة الإدارة — للجهة الإدارية أعمالها واعتباره مستقلا أو أعمالها وتغى في مساهمته تأديبيا — الانضاح عن ذلك يتم في صورة قرار إداري وليس في صورة قرار تنفيذي .

#### ملخص الحكم :

أن المشرع قد جاء بقرينة يمد معها الموظف مستقلا وهذه القرينة مقررته لمصلحة الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف فإن شاعت أعمال القرينة في حقه واعتبرته مستقلا وإن شاعت تفاضت عنها رغم توافر أعمالها

ولها الا تعمل إثرها فلا تعتبر الموظف مستقبلا وتبقى في مساطته تأديبيا  
لانتقطاعه بدون إذن ١٥ يوما متتالية .

ومؤدى ذلك أن أمثل هذا الأمر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة  
تقديرية والانصاح عنه يتم في صورة قرار ادارى مكمل لجميع مقوماته  
وليس في صورة قرار تنفيذى .

( طعن ٤٣٠ ، ١١٤ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/٣/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٦٤ )

المبدأ :

انتهاء خدمة العامل ، بما يعتبر استقالة ضمنية ، اذا انقطع عن عمله  
بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية لا يقع بقوة القانون بل لا تنتهى الخدمة  
الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة — القرينة القانونية على الاستقالة  
الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون إذن عن عمله مقرر لصالح  
الإدارة لا العامل .

ملخص الحكم :

مفاد المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ان خدمة  
العامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير إذن  
خمس عشرة يوما متتالية وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها قرينة  
قانونية على الاستقالة ، وترتفع هذه القرينة ، اذا انقضى الافتراض  
القائمة عليه ، بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت  
ان انقطاعه كان بغير قبول تقدره جهة الادارة ، فاذا لم يقدم العامل  
لسببا تبرر الانقطاع ، او قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته  
منتهية بآثر رجعى يرد الى تاريخ انقطاعه عن العمل ، الا ان انتهاء الخدمة  
في هذه الحالة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ العام الذى نصت  
عليه المادة ٧٦ من القانون سالف الفكر ، التى تقضى بأن خدمة العامل

لا تنهى إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فله حرصا على المصلحة العامة ؛ وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام ، كلفت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستندة من انقطاع العامل بدون إذن عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون أن يقدم عذرا مقبولا ، مقرر لصلاح الإدارة لا العامل ، والا كان من اليسير على من يجد في الخدمة العامة قيدا على نشاطه أن يستقيل من عمله بمحض اختياره بمجرد انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متتالية ، وبذلك يجبر الإدارة على قبول استقالته — وهذا ما يتناهى مع ما قصده المشرع حين أعطى الجهة الإدارية سلطة أرجاء قبول الاستقالة في المادة ٧٩ المذكورة لمقتضيات المصلحة العامة .

( طعن ٢٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٣ )

#### قاعدة رقم ( ١٦٥ )

##### المبدأ :

انقطاع العامل عن عمله بغير إذن وبدون عذر — يعتبر قرينة قانونية على الاستقالة — هذه القرينة مقرر لصلاح جهة الإدارة فلها أن تعتبر العامل مستقila ولها أن تتخذ ضده إجراءات تأديبية وفي هذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقila — قرار جهة الإدارة باعتباره مستقila بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية وقبل البت فيها نهائيا — قرار معدوم .

##### ملخص الحكم :

أن حق العامل في ترك الخدمة بالاستقالة النصيحة أو الضمنية على ما تضمنه نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — والذي يحكم هذه الواقعة ليس مطلقا من كل قيد ، ولكن تحكمه اعتبارات الصالح العام ، ضمتنا لدوام حسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واطراد . وعلى مقتضى ذلك قضت المادة ٧٩



من القانون المشار اليه بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج اثرها القانوني في  
نقص الرابطة الوظيفية الا بالقرار الصادر من الجهة الادارية المختصة  
بقبولها صراحة أو بانقضاء المدة التي تعتبر مقبولة حكما . كما نص القانون  
في المادة ٨١ منه على أن « يعتبر العامل مقبدا مستقالته . . . » اذا انقطع  
عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة  
مرخص بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما متتالية ما يثبت أن انقطاعه  
كان بعذر مقبول . فاذا لم يقدم العامل اسبليا تبرر الانقطاع أو قدم هذه  
الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل . . . » .  
ولا يجوز اعتبار العامل مستقila في جميع الأحوال اذا كلفت قد انخفضت ضده  
اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل . . . » . وبؤدى هذا  
النص أن المشرع اقام قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقila اذا انقطع  
عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما  
التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ، وهذه القرينة مقررلة لصالح  
الجهة الادارية ، فلها بسلطانها التقديرية اما أن تعتبر العامل مستقila  
واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل ،  
باعتبار أن انقطاع العامل بدون اذن أو بغير عذر يشكل مخالفة ادارية  
تستوجب الملاءمة ، وفي هذه الحالة لا يجوز — بحكم القانون — اعتبار  
العامل مستقila الى أن تبت السلطة المختصة قانونا وبصفة نهائية في  
أمر تأديبه . فاذا ما تصرفت الجهة الادارية على خلاف حكم القانون واعتبرت  
العامل مستقila من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون اذن أو بغير عذر مقبول  
بالرغم من اتخاذ الاجراءات التأديبية ضده وقيل البت نهائيا فيها ، فإن قرارها  
يكون قد انطوى على خروج صريح على القانون ينحدر به الى درجة الازعاج ،  
ولا يكون له من ثم أى اثر قانوني يعتد به في مقام تقييم هذا الانقطاع  
أو في مقام الالتزام ببجاءة المخالف بلحدى العقوبات التي يجوز توقيعها  
على العاملين في الخدمة ، باعتبار أن العامل المخالف مازال من العاملين  
المستثمرين في العمل ولم تنته خدمته بعد .

( ملعن ٨١٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ١٦٦ )

#### المبدأ :

الاستقالة الحكومية بسبب انقطاع الموظف عن عمله — عدم جواز تقريرها في حالة اتخاذ اجراءات تأديبية ضده — المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المقصود بذلك هو الاجراءات المتصلة بواقعة الانقطاع ذاتها .

#### ملخص الحكم :

ان نص المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم موظفي الدولة ، في حدود الحكة التشريعية التي تنص عليها ينحصر في حالة اتخاذ اجراءات تأديبية يصدر الانقطاع عن العمل خلال المدة التي يعد انقضاؤها قرينة على الاستقالة ما دام الامر في شأن هذا الانقطاع قد ترك لتقدير الجهة القائمة على التايب . ايا اذا كانت تلك الاجراءات مبنية الصلة بالانقطاع المذكور فان الحكة المشار اليها لا تتحقق في شأنها فلا تحول دون اعتبار الموظف مستقila — اذ بالانسانه الى ان نتيجة تلك الاجراءات ايا كانت لا علاقة لها بالسبب الذي يقوم عليه القرار المذكور فان اعتبار الموظف مستقila ما كان ليحول دون السير فيها الى نهيتها وفقا لنص المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

( طعن ٧١٤ لسنة ٩ ق — جلسة ١٧/٦/١٩٦٧ )

### قاعدة رقم ( ١٦٧ )

#### المبدأ :

انقطاع المايل عن العمل بدون اذن او عذر مقبول واستمراره منقطعا حتى صدور قرار بانهاء خدمته — اعتبار خدمته منتبهة في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل لا من تاريخ صدور قرار انتهاء الخدمة — عدم جواز اعتبار تلك المدة ضمن الحد الجائز حسابها في المعاشي .

## ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن يقوم على ان الحكم المطعون فيه جاء مخالفا للقانون من ثلاثة اوجه ، الاول ، مخالفته الثابتة بالأوراق وخطاه في فهم الوقائع وتكييفها القانوني ، اذ ان المدعى رغم سفره الى الخارج وحصوله على الدكتوراة خلال الفترة التي طلب حسمها في معاشه ، كان لا يزال موظفا بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي لم تنقته خدمته بها الا بعد تسلمه بطلب استقالته منها في ١٩٦٧/١٢/٢١ ، وحدثت تاريخ الانتهاء بقرارها بقبولها اعتبارا من ١٩٦٨/١/٩ ، ورغم الحكم الى انه امتنع على الجهة الادارية اعتباره مستقila ، للنص المسطح من ذلك في القانون ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، والى ان قبولها انما جاء لطرف منها عمله بالجامعة من ١٩٦٢/٤/١٣ ، كما اشار اليه القرار في ديبلجة ، فانه اعتبر خذمة منتجة من ١٩٥٦/١٠/١ ، مخالفاً بذلك لما ينص من التقيد بما هوه أوراق الدعوى من مستندات ومن تفسيرها بما يتفق مع حقيقة ما ورد به ، وهي دالة على ان الجهة الادارية اخذت بالاستقالة سببا لانتهاء الخدمة . الثاني — تاسيسه ما ذهب اليه من عدم اعتبار مدة الانقطاع اجازة بدون مرتب ، الى انه لم يكن مصحوبا بنية العودة الى العمل والى عمله خلاله بجهات أخرى ، مع ان عمل الموظف لدى جهات أخرى لا يقطع علاقته بجهة عمله الأولى ، ولا ينهى خدمته بها ، وان عرضه للمساعدة التدريسية ، وان المدة المطلوبة هي مدة انقطاع من العمل الأولى ، لسفره للحصول على الدكتوراه من الخارج ، ولم تنقته خدمته لهذا ، بل بناء على استقالته ، واعتبرتها الجهة الأصلية اجازة بخطابها الى الجامعة المتضمن ذلك وبقرار قبول استقالته ، الثالث انه لم يعمل احكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ في شأنه ، اذ انه حتى مع التصليم جدلا بأنها مدة غياب بدون مرتب فان المشرع لم يقرر استبعادها من المدة المحسوبة في المعاش ، فهي تصيب ويطبق في شأنها القامدة الواردة في المادة ١٠ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ( مجموعة فتاوى الجمعية انعموية لقسمى الفتوى والتشريع ) السنة ٢٤ ، بند ٤٩ ) . ولهذه الالوجه جاء الحكم ايضا مشوبا بالقصور في التفسير لأن اسبابه تخالف الثبوت بالأوراق والقواعد القانونية الصحيحة مما يظلم به .

ومن حيث أن هذا انطمن غير صائب من كل الوجوه التى بنى عليها ذلك أن الحكم المطعون فيه حصل وقائع الدعوى من واقع الأوراق . وهى واضحة فى أن الطاعن انقطع عن عمله بمصلحة الميكانيكا والكهرباء ابتداء من ١٠/١/١٩٥٦ ، بغير إذن ، ولا عذر وفى غير الأحوال المسموح بها ، حيث لم يرخّص له فى اجازة : من أى نوع من أنواع الاجازات الجائز الحصول عليها ، وأنه استمر على ذلك حتى تاريخ صدور القرار باعتبار خدمته منتبهة فى ٩/١/١٩٦٨ ، وأنه قصد بطلب التحلل نهائياً من رابطة الوظيفة ، فى تلك الجهة من تاريخ بدء انقطاعه عن عمله فيها ، وبهذا انتهت خدمته بها لهذا السبب من تاريخ بدء هذا الانقطاع ، وهو ما نصت عليه المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة حيث اعتبرت الموظف فى مثل هذه الحالة مستقبلاً وهو ما أورثته المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من بعده . وقرار إنهاء الخدمة لهذا السبب ، ينص على حيث تحديد تاريخ الانتهاء ، الى تاريخ الانقطاع عن العمل . اذ تعتبر الخدمة منتبهة باثر رجعى يرتد اليه . وقد رتب الحكم على تلك الوقائع الثابتة حكم القانون فى الخصوص . وليس فى قرار إنهاء خدمة الطاعن ما يغير منه شيئاً ، لأنه يقوم على مسيئه فى الواقع والقانون ، وهو الانقطاع عن العمل ، بغير عذر ولا إذن ، وبما يجاوز المدة ، ويخرج عن الأحوال المسموح بها للغياب ، ما يترتب عليه بحكم القانون تربية اعتزال الموظف الخدمة من تاريخ الانقطاع ، وهو ما اثار اليه القرار صراحة ، على أن « تنهى خدمة الطاعن المنقطع عن العمل من ١٠/١/١٩٥٦ » . وتحديد التاريخ الذى تعتبر فيه الخدمة منتبهة ، مرجعه نص القانون ، وهو تاريخ بدء الانقطاع غير ما ورد فى القرار على خلاف ذلك ، وليس فى اشارة القرار فى ديباجته الى طلب الطاعن الاستقالة المقدم فى ٢٧/١٢/١٩٦٧ ، بعد بدء الانقطاع بكثير من أحد عشر سنة ، والى جواز قبول استقالة المهندس الخلفى لحكم القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ طبقاً لما ورد فى كتاب مذكرته عام الحكومة الى الوزارة فى ٨/١/١٩٦٧ المشار فيه الى فتوى الجمعية العمومية للقوى والتشريع الصادر فى ١٠/١/١٩٦٦ المنتبهة الى أن الحظر الوارد فيه منما لاستقالة المهندس صراحة أو حكماً ، لا يسرى قول جهة الإدارة . ما يجعل

الأمر أمر استقالة عليّة من جانب الطاعن من تاريخ طلبه هذا ، لأن مدة خدمته ، تعتبر متبديه حكما بالاستقالة الضمنية المترتبة على انقطاعه عن العمل قبل ذلك بسنتين ، وتلخّز جهة الإدارة في تقرير مقتضاها أعمال الأثر المترتب عليها ، لا يغير من التاريخ الصحيح لذلك قانونا ، وهو تاريخ بدء الانقطاع ، وهو راجع ، كما أشر في القرار الى ظنها بعدم جواز انتهاء الخدمة من جانبها لهذا السبب ، وغنى عن البيان ، أن الإدارة محكمة في تحديد هذا التاريخ بالفتون ، وبُيست حلكمة عليه . ولا أساس إذن لما يقوله الطاعن من استدامة خدمته بعد هذا التاريخ ، خلافا لواقع الحال وحكم الفتون . ومتى كان ذلك فإن المدة التالية لتاريخ انتهاء خدمته . وفقا للفتون من بدء انقطاعه عن العمل ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة الفعلية التي عمل بها في الجهة المذكورة . . وهي على هذا ليست من مدد العمل السابقة التي يجوز حسابها طبقا للقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ بشأن حساب مدد العمل السابقة في المعاش إذ أنها فيها هذا ما حسب منها فعلا لاشتغال المدعي خلاله في جهة ما تحسب مدة العمل فيها في المعاش ، مما اعتد به فعلا فيه ، كمدة عمله بالجامعة ، لا تعتبر من مدد العمل السابقة التي قضيت في غير الحكومة ، أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ، مما يجوز ضمها في تقدير الدرجة والمرتب والتمذية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى — كما أنها ليست من مدد الخدمة التي قضيت في الحكومة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة بدون أجر قبل التعيين ، وهي المدد التي نص في المادة (١) من القانون على جواز حسابها . ولا مرة بما تحصل عليه الطاعن من رسالة من مدير المستخدمين بوزارة الري الى جامعة القاهرة في ٢٥/١/١٩٥٩ من أن المدة حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء خدمته للانقطاع تعتبر غيابيا بدون مرتب ولا بموافقة هيئة التلمين والمعاشات عنى اعتبارها من تعيين المدد التي قضيت في جهة مما أجاز القانون ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ حسابها — لأن ذلك غير صحيح فتقونا ، ومبناه أمر غير واقع ، وهو اعتبار خدمته مستمرة بعد تاريخ الانقطاع ، مما لا أساس له . . ولما كان ذلك — ولكن كل ما قرره الحكم المطعون فيه ردا على ما أثّره الطاعن من قبل في

دعواه ، وعاد الى ترقيده في تقرير طعنه ، من أن خدمته تعتبر منتهية من تاريخ صدور قرار بإنهاء خدمته ، وأن ظروف إصدار القرار تفيد اعتبار انتهاء الخدمة من تاريخ صدوره اعتدادا بما تم خلال الانقطاع من حصوله على الحكواء ، على حسبه ، مما هو عذر يبرر الانقطاع ، صحيح اذ لا أساس لذلك من الواقع أو القانون ، كما أن ما يقرره بشأن تحديد المدد التي يجوز حسابها مدد خدمة فعلية بدون أجر في المعاش ، طبقا لأحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه - من مدد الغياب في اجازات مريض بها أو اجازات دراسية أو بعثات رسمية ، طبقا لأحكام قوانين التوظيف والبعثات والاجازات الدراسية ، ومدد الانقطاع الخاص بعذر أو غير عذر متى لم يؤد ذلك الى انتهاء الخدمة بحكم القانون اعتبارا من بدء الانقطاع بسبب تصد المنقطع عن العمل اعتزال الخدمة لهذا السبب ، ما يرتد معه تاريخ اعتبار خدمته منتهية الى تاريخ بدء الانقطاع ، وهو ما وقع من الطاعن ، مما يترتب عليه الحكم بحق عدم جواز افادته من مزاي تنقرر لن استمر عمله في الوظيفة المنقطع عنها ، كما قرره الحكم في ذلك كله صحيح للأسباب التي بينها ، وهي كافيّة للدرد على كل ما جاء به الطاعن في طعنه مما هو تكرارا لما اثاره أمام المحكمة ، فلا معنى لاعادته .

( طعن ٦٧١ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٨/١٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٦٨ )

المبدأ :

ان انقطاع المائل عن عمله لأمر خارج عن إرادته وتصرف جهة الإدارة بما يحول دون قيامه بالعمل تنفي معه قرينة ترك العمل للاستقالة .

ملخص الحكم :

ان انتهاء خدمة المائل بالتطبيق لحكم المادة ٨١ سالفه الذكر انما يتوهم على قرينة تقنونية هي اعتبار المائل مستقिला اذا انقطع عن العمل مدة خدمة عشر يوما ولم يقدم أذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما

التالية ، فإذا ما ثبت أن انقطاع العامل من عمله كان أمرا خارجا عن إرادته وكانت جهة الإدارة بتصرفاتها هي التي حالت دون قيامه بعمله ، فقد أنتفى القول بأن عدم مباشرة العامل عمله انقطاع يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وترتفع بالتالي القرينة القانونية التي رتبها القانون في المادة ٨١ المذكورة على انقطاع العامل من عمله .

( طعن ٤٥٤ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧١/٤/١٧ ) .

### قاعدة رقم ( ١٦٩ )

المبدأ :

انقطاع الموظف عن العمل دون بيان الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية في حكم الاستقالة — اقتران الانقطاع بتقديم طلب في اليوم التالي للاحالة إلى التومسيون الطبي لتقرير عدم اللياقة للخدمة بسبب مرض يحول دون الاستمرار في العمل — انتهاء القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع — لا وجه لافتراض أن علة الانقطاع هي الاستقالة .

ملخص الحكم :

أن المستفاد من نص المادة ١٢ من دكرتو ٢٩ من إبريل سنة ١٨٩٥ الذي ردد حكمة المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية أن الشارع قد اعتبر انقطاع الموظف من عمله دون أن يبين الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية قرينة على الاستقالة وأن هذه القرينة يمكن دحضها إذا قدم الموظف خلال هذه المدة الأسباب الموجبة لهذا الانقطاع .. ومن ثم فإذا كان انقطاع الطاعن عن العمل في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ قد اقترن بتقديمه طلبا في اليوم التالي للاحاله إلى التومسيون الطبي لتقرير عدم لياقته للخدمة طبيا لصابته بمرض يحول دون استمراره في العمل — فإن — في ذلك ما يكفي للإفصاح عن سبب انقطاعه وهو المرض الذي دماه إلى تقديم الطلب المذكور — وبذلك لا يكون هناك وجه لافتراض أن علة انقطاعه هي الاستقالة وتنتفي القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع .

( طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/١٢ ) .

قاعدة رقم ( ١٧٠ )

**المبدأ :**

انتهاء الخدمة بسبب انقطاع الموظف من عمله بدون إذن ، للعدة التي يعتبر انقضاؤها بمثابة استقالة — عدم صحته — لا يقال بأنه الاستناد الى سبب آخر ، كعدم اللياقة الطبية اذا كان ذلك لم يتم بقرار من الجهة المختصة بتقرير ذلك — اختلاف المركز القانوني المترتب على انتهاء الخدمة في كل من الحالتين عنه في الاخرى .

**ملخص الحكم :**

مضى بلن ان القرار الصادر بإنهاء خدمة الطاعن اعتباراً من ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — استناداً الى المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية — قد صدر على غير أساس من القانون في غير الأحوال الموجبة لذلك فإنه لا حجة في قول لوزارة ان ما نعاه منه ما دام يمكن حمله على سبب قانوني آخر هو عدم اللياقة الصحية اخذاً بتقرير الطاعن في هذا الشأن ذلك انه ما كان يجوز الاستناد الى هذا السبب لانتهاء خدمته الا بعد ثبوت عدم نيافته بقرار من الجهة المختصة وهي القومسيون الطبي وطى هذا اطردت لتكلم التبريرات الخاصة بالموظف والمعاشات وقضى به تسقون المصلحة المالية في المادة ٢٦٨ منه التى نصت على انه ( لا يجوز اسطة الموظف او المستقتم الى المعاش بسبب مرض او عاهة نصيب بها انهاء خدمته الا بناء على شهادة تعطى من القوميسون الطبي بالقاهرة دالة على انه أصبح غير قادر على الخدمة ) وتضمن قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ النص في المادة ٢٢ منه على ان ( كل من يطلب تمسوية بمعاشه او مكافاته من الموظفين او المستقتمين بسبب عاهة او مرض يجب الكشف عليه بمعرفة القوميسون الطبي بالقاهرة ) ونصت المادة ٢٤ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على ان عدم القدرة على الخدمة يجب اثباته بواسطة قوميسون طبي بالقاهرة بناء على طلبه الموظف او المستقتم نفسه



لو بناء على طلب المصلحة ونصت المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن ( يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة وبالإضافة إلى ما تقدم فإن المركز القانوني المترتب على انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل .  
( طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٦ ) .

### قاعدة رقم ( ١٧١ )

المبدأ :

المادة ٨٠ من قرار مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للطيران رقم ١ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين بالهيئة رتب قرينة استقالة ضمنية للعامل الذى ينقطع عن العمل عشرة أيام متتالية دون أن يقدم أسباب مقبولة تبرر هذا الانقطاع — تقدم العامل فور انقطاعه عن العمل السبب المبرر للانقطاع ينقضى معه القول بأن انقطاعه عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتب الترتيب التى رتبها المادة المذكورة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للطيران تقضى بأنه « يعتبر العامل مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله بغير إذن عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرضية مخصص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول . فإذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع لم تقدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » ومنفذ هذه المادة تيام قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقिला اذا انقطع عن العمل عشرة أيام متتالية وترتفع هذه القرينة اذا انقضى الافتراض القائم عليه بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ومن يجب لولى عند انقطاعه عن العمل وخلال فترة الانقطاع المشار اليها ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تندره جهة الادارة ..

ومن حيث أن المدعى قد أخطر إدارة المصنع فور انقطاعه من العمل بأنه مريض وحدد محل إقامته ، وبناء عليه أخطرت إدارة المصنع اللجنة الطبية في ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ لتوقيع الكشف الطبى على المبدعى فى العنوان الذى حدده ، الا أن اللجنة الطبية تقاعست الى أن توجهه المدعى الى مقر هذه اللجنة فى الجزيرة فى الاول من أغسطس سنة ١٩٦٧ حيث تولت الكشف عليه واثبتت أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وانها تأسف لعدم إمكان احتساب المدة من ٢٢ من يونية الى الاول من أغسطس سنة ١٩٦٧ اجازة مرضية .

ومن حيث أن اللجنة الطبية وإن كانت هى الجهة الادارية صاحب الاختصاص الاصل فى الكشف على العاملين ومنحهم الاجازات المرضية ، وقراراتها الصادرة فى هذا الشأن تتعلق بأمور طبية تنأى بطبيعتها عن الرقابة القضائية : ما دامت قد خلت من الانحراف بالسلطة . الا أنه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة الطبية الذى بنى عليه القرار المطعون فيه أنه لا يفصح بذاته عن حالة المدعى الصحية ابلان فترة الانتطاع ، وهل كان مريضاً حقاً فيستحق منحه اجازة مرضية لو أنه كان متلبساً ، فقد اقتصر قرار اللجنة الطبية على أنه ولاكتشف على المدعى فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد اثني عشر يوماً من التاريخ الذى أبلغ فيه بمرضه ، أن صحته طبيعية ثم أعلنت اللجنة الطبية اسنها لعدم إمكان احتساب مدة الانتطاع لاجازة مرضية دون أية أسباب تؤدي الى هذه النتيجة فلم يتضمن التقرير ما يدل على أن الانتطاع لم يكن سبباً المرض . ومن ثم فقد يؤول الامر على أن المدعى كان قد ألم به المرض فعلاً وشفى منه دون أن يترك علامات ظاهرة تقطع بسابقة حصوله وما يرشح لهذا اللهم أن اللجنة الطبية لم تقدم بواجب الكشف الطبى على المدعى فى وقت مناسب بعد تاريخ اخطارها بذلك فى ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ وإنما تراخت الى أن توجهه إليها المدعى بنفسه فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد أن تاملت للشفاء ، كما يستأده فكرة تردده على الطبيب المختص بالمصنع للعلاج من علله ومن أهمها فقد كعبه وكان يمنع نتيجة لذلك الكثير من الاجازات المرضية مع التوصية لكثير من مرة باستناد عمل يتناسب مع حالته الصحية ، وذلك على ما يبين من مطالعة

ملف خدمته الامر الذي تستخلص منه المحكمة انه لم يقدم الدليل الكافي على أن المدعى كان متبارضا خلال فترة انقطاعه عن العمل بما يرجع أن انقطاعه عن العمل كان لعذر مقبول وإذا تقدم المدعى فور انقطاعه عن العمل بالسبب المبرر للانقطاع وكان هذا السبب مستخلصا استخلاصا سائغا من الاوراق فقد انقضى القول بأن انقطاع المدعى عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتفع القرينة التي رتبها المادة ٨٠ المشار اليها على هذا الانقطاع . وينهار بذلك ركن السبب في القرار المطعون فيه وبهذه المثابة يكون صدر بالمخالفة لحكم اتفقون ويتحقق بذلك ركن الخطأ في طلب التعويض .

ومن حيث انه عن الحكم بالتعويض وهو مثار الطعن فقد قام الحكم المطعون فيه على أسباب صحيحة في القانون إذ توافرت أركان المسؤولية الموجبة للتعويض فالخطأ ثبت على ما سلف بيانه والضرر محقق ويمثل في حرمان المدعى من عمله ومورد رزقه وعلاوة السببية بين الخطأ والضرر قائمة هذا وعن مبلغ التعويض المقضى به والذي قدره الحكم المطعون فيه ببيلغ مائة جنيه مؤقتا فإن المحكمة لا ترى وجها لتعديله لانه في الواقع من الامر لا يمثل كل ما حلق بالمدعى من أضرار نتيجة لصعود القرار المطعون فيه ، بمرعاة ان المدعى وهو عامل خراط كان يشغل الدرجة السابعة ولم يبلغ الثلاثين من عمره وكان مصابا إصابا بالغة في كعب قدمه اليمنى ، لا شك أنها ستقف عقبة في سبيل الالتحاق بعمل آخر له مزاييا العمل الذي فقدته .

( طعن ٢٤٤ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٣/٧/١٣ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٧٢ )

##### المبدأ :

عدم تنفيذ الموظف أمر النقل لمدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول -  
يكون ركن السبب في قرار الفصل طبقا للمادة ١١٢ من قانون الموظفين -  
صحة هذا القرار .

### ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله ولم يتم بتسلم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها ، واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة وما دام لها أصل ثابت بالأوراق فإن القرار المذكور المستند إلى المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والصادر من يملكه في حدود اختصاصه إذا استخلص النتيجة التي انتهت إليها استخلاصا سلفا من أصول تنبجها ماديا أو قانونا يكون قد قلم على سببه وجاء مطابقا للقانون .

( طعن ١٦٠٢ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ١٧٣ )

#### المبدأ :

امتناع الموظف المنقول عن تسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها - استمراره على ذلك مدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول - يكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة .

### ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله - من القاهرة إلى أسيوط - ولم يتم بتسلم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها . واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة ما دام لها أصل ثابت بالأوراق .

( طعن ١٦٠٦ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/١١/٢٧ )

قاعدة رقم ( ١٧٤ )

المبدأ :

المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - تفسرها - إذا استبان لجهة الإدارة من تصرفات العامل والظروف المحيطة بقطاعه عن العمل وسوح نيته في هجر الوظيفة كان لها أن تعتبر خدمته منتهية رغما عما يكون ابتداء خلال فترة الانقطاع من أعذار غير مقبولة - الإذاعات الكاذبة بالمرض التي تستهدف التحليل على تأجيل انتهاء الخدمة إلا يسوغ الإصفاء اليها أو التحويل عليها .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يحكم واقعة النزاع قد نص في المادة ٨١ من النظام المذكور على أن « يعتبر العامل متجبا استقالته . » إذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مريض له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل . - ومناد هذه المادة ان خسة العامل الخاضع لحكمها تنتهى بما يعتبر استقالة شمنية أو جزاء في حكمها ابتغاء المصلحة العامة وما تتطلبه من ضرورة حسن سير العمل في المرافق العامة بتنظيم واضطراد وذلك اذا ما انقطع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متصلة بدون إذن سابق أو اجازة مريض له بها باعتبار ان هذه الانقطاع يقيم قرينة قانونية على ترك العمل للاستقالة وترفع هذه القرينة اذا انتهى الافتراض القائم عليها بتقديم العامل خلال

الخمسة عشر يوما التالية — لا يعد ذلك — ما يثبت أن انقطاعه كان لغرض مقبول تقدره جهة الإدارة وفي هذه الحالة يجوز للرئيس أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية بالثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه من العمل . وإذا رتب المشرع على انقطاع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بفون اذن سابق انتهاء خدمته من تاريخ انقطاعه من العمل بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء فى حكمها فان جهة الإدارة إذا ما استبين لها من تصرفات العامل من الظروف والملاسل المحيطة بانقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متصلة وضوح نيته فى هجر الوظيفة فانه لا تريب عليها ان هى أملت فى شأنه حكم المادة المذكورة واعتبرت خدمته منتهية للانقطاع عن العمل رغبا عما يكون قد أبداه خلال فترة انقطاعه هذه أو الخمسة عشر يوما التالية لها على السواء من أذار غير مقبولة ذلك أن الوازع من الأمر أن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول إلا اتاحة أجل أوسع — لة لإبداء عذره — ينهى بانقضاء الخمسة عشر يوما التالية للانقطاع وليس بعد ذلك — بحيث إذا تقحم بهذه الأسباب خلال الفترة السابقة بشقيها ورفضت دون ثبة انحراف بالسلطة ، اعتبرت خدمة العامل منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بغير هذا من شأنه أن يصبح منطلقا للمبث ومدعاة للتلاعب إذ يتيح للعامل الخروج على نطائه وعدم الخضوع لحكمه مجرد المبادرة خلال فترة الانقطاع عن العمل بإبداء أذار غير مقبولة حتى ولو كانت مضللة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاء عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهو ما يدلى مع منطق النص وحكمته .

وبن حيث أنه لما كان الأمر كذلك وكان الثابت على ما سلف بيانه أن المدعى نقل — بدون بدل من منطقة أسوان الطبية الى المجموعة الصحية بسنديس بمحافظة القليوبية فى ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ وتراخى فى تنفيذ أمر النقل متطللا بشتى المعانير حتى ١٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ ودأب منذ تاريخ تسلمه العمل الجديد فى هذا التاريخ على الانقطاع عن

انعمل فترات طويلة وكان يدعى كذبا في بداية كل انقطاع أنه مريض ويطلب احالته الى الكشف الطبى وليس ادل على كذبه هذا من أنه كان في كل مرة يتخلف عن المثل أمام القومسيون الطبى لتوقيع الكشف الطبى عليه وكان ينتقل ما بين بلدته ادكو وبين مقر عمله بسنديس تهريا من الكشف الطبى فكان اذا ما طلب لتوقيع الكشف الطبى عليه أمام القومسيون الطبى بأسوان لا يذعن ويأوذ بالعودة الى سنديس فإذا ما طلب اليه التوجة الى القومسيون الطبى بالقليوبية للكشف عليه تخلف وانقطع عن عمله ويسافر الى ادكو حيث يبلغ بمرضه ثابتة وهكذا حتى بلغت فترات انقطاعه عن العمل بدون اذن من بداية سنة ١٩٦٥ الى ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ حوالى خمسة اشهر . أما عن الذرة من ٢٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ — الى تاريخ انتهاء خدمته في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ فلم يعمل خلالها الا اياما قليلة العدد هي ذلك التى كان يقطع فيها اجازته يوما او بعض يوم تهريا من المول أمام القومسيون الطبى للكشف عليه ثم يعود الانقطاع مرة أخرى وهكذا الى أن سجل عليه القومسيون الطبى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ أن حالته طبيصية واوصى بعدم حسلب مدة انقطاعه عن العمل الاخر منذ ١٨ من أكتوبر سنة ١٩٦٥ بدهوى المرض اجازة مرضية . وحاصل ذلك أن نية المدعى كانت في الواقع من الامر قد استقرت منذ نقله الى سنديس على هجر وظيفته فتوالى انقطاعه عن العمل على النحو السالف بيانه متفرعا بالادعاء بالمرض وهى دعوى ثبت كذبها وبطلانها على نحو لا يسوغ معها الاصفاء اليها أو التحويل عليها بأى حال كما أنه لم يؤد خلال فترات عمله بسنديس عملا ما ، فقد انصح طبيب أول المجموعة الصحية بسنديس عن هذا مرارا ونوه في كتابه المؤرخ في ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ الى مدير علم المنطقة الطبية بالقليوبية بأن المدعى لا يقوم بأى عمل اطلاقا وأنه مثل سوء للعاملين وطلب سرعة نظره حرصا على اخلاق العاملين الآخرين بالمجموعة حتى ولو أدى ذلك الى أن يقوم هو بعمله بصفة مستمرة . وإذا كان الامر كذلك فإن الادعاءات الكاذبة بالمرض التى كان يتقدم بها المدعى في كل مرة ينقطع فيها عن العمل لم تكن في الواقع من الامر الا بهدف التحايل على تأجيل انتهاء خدمته للاستقالة آمادا طويلة يستحل فيها مرتبه والزايا الملبسة الاخرى المقررة لوظيفته دون وجه حق .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كما تقدم وكلفت الجهة الإدارية بعد انتهت  
أنى إنهاء خدمة المدعى اعتبرها من ١٢ من أكتوبر سنة ١٩٦٥ للانقطاع  
بعد أن عيها الوسائل وأهمته أكثر من مرة كان الأمر يقتضى فيها إنهاء  
خدمته للانقطاع فلن القرار المطعون فيه يكون والأمر كذلك قد صدر  
محييا مبررا من العيوب بما لا وجه للنمى عليه .

( طعن ٢٤٧ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ١٧٥ )

#### المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل عقب اجازة برخص له بها — تعاقده على  
العمل بالجزائر — يعتبر انقطاعا عن العمل بشرى عذر — عدم جنوى التعامل  
بالمريض ما دام لم يكن السبب الحقيقى فى انقطاعه عن العمل .

#### ملخص الحكم :

ان وقوع المنازعة كما اوردها المدعى فى صحيفة دعواه ، ولا خلاف  
بينه وبين جهة الادارة حولها تخلص فى أنه بعد أن انتهت اجازته  
الاعتيادية فى ٥ من أكتوبر سنة ١٩٦٩ لم يعد الى عمله وانما تعاقده فى  
١٥ من أكتوبر سنة ١٩٦٩ مع حكومة الجزائر على العمل بها واستلم  
عمله عملا فى تاريخ تعاقده ولخطر جهة الادارة بتعاقده واستلامه عمله  
بالجزائر كما تخلص ووقع المنازعة كذلك فى أن المدعى ليرق الى الجهة  
الادارية ببرقية وصلتها فى ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ ينبئها أنه مريض ،  
وفى ٢٧ من يناير سنة ١٩٧٠ وبعد أن كتبت برقية المدعى بالابلاغ من  
مرضه واخطاره بتعاقده على العمل بالجزائر وقراره باستلامه عمله بها  
وصلت الى جهة الادارة أصدرت قرارها بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل  
دون مقرر مقيول .

ومن حيث أن من المبادئ المستقرة أن اعلارة العمل من الأمور التى



تترخص جهة الإدارة في الموافقة عليها أو رفضها بما لها من سلطة تقديرية وبالتالي فليس صحيحا ما ذهب إليه المدعى من أنه كان يتعين على الجهة الإدارية أن تتخذ إجراءات اعلانه بعد أن لخطرها بتعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم يكون انقطاع المدعى عن عمله بسبب قبالة بالحمل بالجزائر الذي تم دون علم الجهة الإدارية وموافقتها هو انقطاع عن عمله دون عذر مذكور»

ومن حيث أن البرقية التي أرسلها المدعى للجهة الإدارية — والتي وصلتها في ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ أي بعد نحو ثمانية وثلاثين يوما من انقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وبعد نحو تسعة وعشرين يوما من تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها والتي يبلغ فيها من مرضه تكون — في ظل هذه الوقائع — غير ذات موضوع ، ذلك أن المرض وعلى فرض ثبوته — لم يكن هو السبب في انقطاع المدعى عن العودة الى عمله بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم فليس هناك جدوى من مناقشة كل ما يدور حول إبلاغ المدعى عن مرضه كمعذر للانقطاع عن العودة الى عمله وهل أبدى في الميعاد أم لم يبد ، وعلى العمدة يكون العذر بطولها وثقا قبل صدور قرار إنهاء الخدمة لم يتضمن أن يكون إبداء العذر في الميعاد ،. الخ ما يثار حول هذا الموضوع طالما أن المرض سواء كان قائما أم كان عذرا منتحلا لتبرير الانقطاع لم يكن هو السبب الحقيقي للانقطاع وإنما كان السبب الحقيقي لانقطاع المدعى هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها فعلا وبالتالي فانه لا يكون هناك ثمة محل لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن نية الاستقالة المستفادة من انقطاع العالمة عن عمله خمسة عشر يوما دون عذر تقتضي ببساطة فور انقطاعه الى اتخاذ موقف ينفي به أنه قصد بانقطاعه الاستقالة من عمله كمن يبدى عذرا لهذا الانقطاع حتى لو تبين فيها بعد أن هذا العذر كان غير صحيح متى كان الثابت على نحو ما نضم أن المرض الذي ادعاه المدعى لم يكن هو السبب الحقيقي لانقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه العمل بها فعلا دون علم الجهة الإدارية وموافقتها وأن المرض لم يكن إلا ذريعة ( ٢٧ - ج ٦ )

تُرفع بها المدعى لاختفاء السبب الحقيقي لانقطاعه وهو سبب لا ينفى نية الاستقالة بل يؤكدّها .

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه وقد قضى بإنهاء خدمة المدعى لانقطاعه عن عمله بعد انتهاء إجازته المرحّص له بها في سبتمبر سنة ١٩٦٩ أكثر من خمسة عشر يوماً دون عذر مقبول وقد تلم على سبب صحيح ولا وجه للنمى عليه .

( طعن ٥١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٧٦ )

المبدأ :

المادتان ١١٠ و ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتعلقان للمدنيين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبار الموظف مستقلاً إذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية عذراً مقبولاً لانقطاعه — اعتبار هذا الانقطاع مجرد طلب استقالة ضمنية يخضع لسلطة الإدارة التقديرية في قبوله ورفضه — أساسى ذلك أن خدمة الموظف لا تنتهى إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

إن المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط » ولا تنتهى خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق

بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف » وتنص  
المادة ١١٢ من القانون المذكور على أن « يعتبر الموظف مستقila في الحالتين  
الآتيتين :

١ — اذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان  
الانقطاع عقب إجازة مخصص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما  
التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لوكل  
الوزارة المختصة أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه مدة الانقطاع ..

٢ — ١٠١٠١٠٠

وفي الحالة الأولى اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه  
الاسباب ورفضت اعتبرت خدمة منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل « .:

وظاهر من هذين النصوص — وهما المقابلان لنص الماعتين ٧٩ و ٨١ من  
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — أن الموظف  
يعتبر مستقila اذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو  
كان الانقطاع عقب إجازة مخصص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر  
يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول ، ولأن خدمة الموظف لا تنتهي  
إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومرد ذلك إلى أن الجهة الإدارية  
تتخلص في قبول الاستقالة ( الصريحة أو التحكية ) وفقا لما تراه مقتضا  
للصالح العام — والقول بغير هذا يؤدي إلى أنه يكفي أن ينقطع الموظف عن  
عمله مدة معينة لكي تنتهي علاقته بالدولة بإرادته هو ، ألا اذا تداركت  
الجهة الإدارية الأمر وانخفضت ضده الإجراءات التأديبية المقررة — وهذا  
يتعارض مع صريح نص الفقرة الثانية من المادة ١١٠ آتية الذكر ويمطّل  
حكمها وهي التي تنص على أنه « يجوز خلال هذه المدة أرجاء قبول الاستقالة  
لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد  
الموظف « — وقد سبق للجمعية العمومية أن رأت يجلستها المنعقدة في ٩  
من مايو سنة ١٩٦١ ( ملف رقم ٨٦ — ٢/٦٠ ) أن الموظف الذي « تغيب  
دون إذن مدة تزيد على شهر ، وهي المدة التي تعتبر بعدها خدمة الموظف  
أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بئر رجعي يورد إلى تاريخ الانقطاع من

العمل : الا انه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقila وفقا لنص المدتين ١١٢ ، ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا تعتبر ختمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكيمه ومن ثم فلا يعتبر قرار اعلانه الى عمله مضمينا تمييزا جديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

ولما كانت جامعة القاهرة لم تصدر قرارا بقبول استقالة السيدين الدكتورين المعروضة حالتها ، او بانهاء خدمتهما باعتبارهما مستقيلين على الرغم من تراخيها الذي استطل في العودة ، بل اصدر المجلس الاعلى للجامعات قرارا ق ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ بالتجاوز عن مدة انقطاعها عن العمل من اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب — فانها تكون بهذا قد رفضت استقالتها اعمالا لسلطتها التقديرية في ذلك حسبما رآه محققا للمصالح العام المتمثل في مصلحة العمل بمرافق التعليم التي هي تروية عليه .

ومما يكن من امر فان جهة الادارة تلك دائما بالتطبيق لاحكام القانون ان تنهى خدمة العامل بسبب انقطاعه عن العمل بدون اذن خاصة عشر يوما متتالية بغمر عذر مقبول او ان تبقيه في الخدمة متى شاعت اعمالا لسلطتها التقديرية في هذا الشأن حسبما تراه محققا للمصلحة العامة .

لذلك انتهى الراى الى ان ما تدره المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة في ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ من التجاوز عن مدة انقطاع كل من الدكتورين المذكورين مع اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب لا تثريب على الادارة فيه من الناحية القانونية .

( غوى ٦٨٩ في ١٩٦٦/٦/٢٨ ) .

قاعدة رقم ( ١٧٧ )

المبدأ :

وجوب اذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع عن العمل بغمر اذن — بمعاده — الادارة ملزمة بالا تجزئة قبل فوات مدة الانقطاع التي استلزم القانون فواتها قبل اجرائه ، اما بالنسبة للفترة التالية فان الحيداد يمد بمعاداة تنظيما لا يقترب على تجاوزه للبطلان .

### ملخص الفسوى :

ان المادة ( ٧٣ . من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الخاص بنظم العملين المدنيين بالدولة تنص على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

١ - اذا انتطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانتطاع عقب اجازة مرمخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتطاعه كان بحذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانتطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح له بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانتطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتطاعه من العمل .

٢ - اذا انتطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين اذار العامل كتابية بعد انتطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .

٣ - اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقila في جميع الاحوال اذا كتفت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانتطاع عن العمل او لاختلافه بالخدمة في جهة اجنبية « -

ويتضح من نص هذه المادة انها تميز بين الانتطاع بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية والانتطاع بغير اذن اكثر من عشرين يوما غير متصلة ولوجبت على العامل في الحالة الاولى ان يقدم عفرا تقبله جهة الادارة خلال الخمسة عشر يوما التالية لانتطاعه ، اما اذا لم يقدم العامل اسبابا

تبرر انقطاعه أو تدم هذه الأسباب ورغبتها جهة الإدارة اعتبرت خدمته منتبهة من تاريخ انقطاعه من العمل ، أما الحالة الثانية فإن خدمة العامل تنتهى من اليوم التالى لاكمال هذه المدة ولا يجوز انتهاء خدمة العامل فى الحالتين المذكورتين اذا اتخذت ضدّه الإدارة اجراءات تأديبية .

وقرار انتهاء الخدمة ان صدر يقوم بصريح النص على أساس ان الانقطاع عن العمل المدة التى يحددها القانون يعد قرينة على الاستقالة وهى استقالة ضمنية أو حكيمية ينبى أن تتسوى فى الحكم وفى الحدود التى يقرها المشرع مع الاستقالة الصريحة الا أنها تتميز عنها بأن المشرع خير الإدارة بين أن تعتبر خدمة العامل منتهية أو ان تتخذ ضده الاجراءات التأديبية وذلك يعنى على وجه اللزوم انه اذا لم تسلك الإدارة مسيل المساعلة التأديبية وجب عليها ان توافرت شروط المادة ٧٣ انتهاء خدمة العامل اعتبارا من تاريخ انقطاعه فى حالة الانقطاع المتصل أو اعتبارا من تاريخ اكماله المدة فى حالة الانقطاع المتقطع .

ولما كان قرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ اسنة ١٩٧٤ بشأن لائحة التوميسونات الطبية قد خول اللجان الطبية اختصاص الكشف الطبى على العاملين بالدولة ومنحها الاجازات المرضية ، فان قرارها الصادر فى شأن الحالة المرضية للعامل المنقطع يكون من شأنه النصل فى عذر المرض المتقدم منه لتبرير انقطاعه فلذا ما قروا أنه غير مريض يكون قد تكشفت أن المرض لم يكن مسوى فريضة تفرع بها العامل لاختفاء السبب الحقيقى لانقطاعه .

وإذا كان الأصل ان انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع يعد اجراءا جوهريا لا يصح قرار انتهاء الخدمة بعونه ، فانه يجب التفرقة بصدد ميعاده بين فترة الانقطاع السابقة على اجرائه والفترة اللاحقة عليها ، فالإدارة ملزمة بالألتجربه قبل فوات مدة الانقطاع التى استلزم النص فواتها قبل اجرائه ، لها بالنسبة للفترة التالية فان الميعاد يعد ميعادا تنظيميا لا يترتب على تجاوزه للبطلان باعتبار أن قيد الميعاد فى هذه الحالة موجه الى الإدارة رعاية لجانب العامل ، وعليه فان تراخى الإدارة فى

اتخاذ إجراءات الإنذار لا يجوز أن يؤثر عليه الأمر الذي يوجب ترك فترة بين الإنذار وقرار الفصل تساوى الفترة المحددة بالنص إذا ما تراخت الإدارة في الإنذار - بمعنى أن ترخيص حتى يستمر العامل في انقطاعه فترة تساوى خمسة أيام متصلة في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره إن شاء - من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره إن شاء عاد إلى عمله أو استمر على انقطاعه فنهى الإدارة خدمته .

وبناء على ذلك فإنه لما كان العامل ..... قد دأب على الانقطاع عن عمله بدعوى المرض الذي لم يثبت صحته بقرار من الجهة المختصة فإن فترات غيابه تعد انقطاعاً بدون أن يسرى في شأنها جميعاً نص المادة (٧٢) ، غير أنه لما كثرت الإدارة ثم تنفر خلال عام ١٩٧٢ الذي انقطع فيه انقطاعاً غير متصل فاتها لا تملك الآن إجراء هذا الإنذار إذ يشترط وفقاً لنص المادة المذكورة أن تكتمل مدة العشرين يوماً غير المتصلة في علم واحد .

أما العمال ..... الذي انقطع عن العمل اعتباراً من ١٩٧٢/٦/٢١ ولم يتمكن القومسيون من توقيع الكشف الطبي عليه لعدم تواجده بمنزله وقلبت الإدارة بإذاره في ١٩٧٢/٩/١٠ واستمر منقطعاً حتى الآن فإن انقضاء الأولى من المادة (٧٢) تنطبق في شأنه ويجب إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه .

ولا يجب تطبيق نص المادة (٧٢) المشار إليها أن يقدم العامل عذره المرفوض قبل الانقطاع طالما أن المستفاد من تصرفاته ومن الظروف والملابسات المحيطة بانقطاعه عن عمله المدة المحددة في النص وضوح نية هجر الوظيفة لأن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول خلال الخمسة عشر يوماً التالية إلا إتاحة أجل لوسع له لإبداء عذره ينتهي بانقضاء الخمسة عشر يوماً التالية للانقطاع وليس بعد ذلك . وعليه فإذا تقدم بعذره قبل الانقطاع أو خلاله ورفض من جانب الإدارة وجب اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بغير هذا من شأنه أن يتيح للعامل الخروج

على نطاق النص وعدم الخضوع لحكمه مجرد المبالغة قبل الانقطاع وخلافاً  
بإبداء اذار غير مقبولة ولو كانت مضللة واضحة الكتب وكان سلوكه  
يكشف بجلاء عن نيته في هجر الوظيفة وتركها وهو ما يقتضى مع منطق  
النص والحكمة منه .

ومن حيث ان حالات الانقطاع تختلف عن بعضها من ناحية ظروف  
كل حالة وملابساتها اختلافاً يقتضيه اندراجها جميعها في حالات محددة  
جاءة فانه من غير الملائم اصدار منشور يتناول كيفية تطبيق حكم المادة  
(٧٣) مسلفة الذكر وهذا لا يمنع بطبيعة الحال نشر ما تضمنته هذه  
الفقوى من مبادئ عامة حتى يكون العاملون على بينة من امرهم .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتقسي الفئوى والتشريع  
الى ما يلى :

اولاً - ان حكم المادة (٧٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينطبق  
على العامل المنقطع عن العمل الذى ليدى عذر المرمى قبل انقطاعه  
او خلاله وتبين عدم صحة عذره بقرار من الجهة انطوية المختصة  
او نتيجة لتهمه او امتناعه عن عرض نفسه عليها مسواء قدم عذره  
قبل اذاره او بعده .

ثانياً - انه يجب على الادارة الا تجرى الاذار الا بعد مرور فترة  
الانقطاع وبعتها خمسة ايام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة ايام في حالة  
الانقطاع غير المتصل .

ثالثاً - ان اذار الملل بالمصل في حالات الانقطاع يجوز ان يتم بعد  
الميلك المحدد بالمادة ٧٣ والمشار اليه في البند ثانياً بالمعياره وميعاد  
تطبيقها غير انه يجب على الادارة ان تمنح الملل مدة قبل فصله توازى  
المدة المستفادة من النص وهي خمسة ايام انقطاع في حالة الانقطاع  
المتصل وعشرة ايام انقطاع في حالة الانقطاع غير المتصل .

رابعاً - مع ملاحظة اصدار منشور بكيفية تطبيق نص المادة ٧٣ من  
القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على العاملين بالقوزرة والنظر في كل حالة  
انقطاع على حدة في ضوء ظروفها وملابساتها .

( الفئوى ٤٠٥ في ١٩٧٧/٦/٣ )



## قاعدة رقم ( ١٧٨ )

### المبدأ :

الاستقالة الضمنية — المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — يجب أن يتم إنذار العامل كتابة وإزيم بعد مدة معينة من الانقطاع الحصول أو غير المتصل — إذا لم تراعى هذا إرسال الإنذار فى الميعاد فإنه لا ينتج أثره القانونى ولا يعتد به — طرق إتمام الإنذار — متى قمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتوجيه الإنذار للعامل فأنها تكون قد قامت بما أوجبه القانون عليها ويعتبر قرينه على وصول الإنذار للعامل وعليه به طبقا للمجرى المأدب للامور — يجوز للعامل تقديم الدليل على انتهاء هذه القرينة بأن يثبت أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار كتابة أو انتهاء وجهته ولكنه لم يصل إلى عليه .

### ملخص الحكم :

أن المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظله إنذار المطعون ضده وإنهاء خدمته ، تنص على أن يعتبر العامل مقبدا استقالته فى الحالات الآتية :

١ — إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانتقطاع عقب إجازة مرفس له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انتطاعه كان بمفر مقبول ، وفى هذه الحالة .

٢ — إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتم إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ — إذا التحق بخدمة فى جهة أجنبية بغير ترخيص . . . ( )

ومن حيث أن المستفاد من النص المتكتم أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، أن يتم بالكتابة ، وأن يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة انقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الإنذار ، كما يصح توجيهه إليه على يد محضر ، أو بطريق البريد عادية أو مستعجلة أو مسجلة سواء كان مصحوبا بعلم وصول أو بدونه على العنوان الثابت بملف خدمته أو ب أوراق الجهة الإدارية ، ومتى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتوجيهها للعامل ، فأنها تكون قد قامت بما أوجبه القانون عليها في هذا الشأن ويعتبر ذلك قرينة على وصول الإنذار للعامل وعلمه به طبقا للجرى العادى للأمور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة بانطبأت ان جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار كتابة .

( طعن ٩٣٥ لسنة ٢٦ ق ، ٥٤٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٢٨ )

#### قاعدة رقم ( ١٧٩ )

المبدأ :

مفاد نص المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة أن يتم كتابة بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل — يجوز توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الإنذار كما يصح توجيهه إليه على يد محضر أو بطريق البريد أو البريد العادى أو المستعجل أو مسجلا بعلم الوصول أو بدونه — متى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لقيامها بتوجيه الإنذار للعامل فأنها تكون قد توفت بالتزامها القانونى ويعتبر قرينة على وصول الإنذار للعامل وعلمه به طبقا للجرى العادى للأمور — على العامل أن يقدم الدليل على انتفاء هذه القرينة باثبات ان جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار الكتابى بعد المدة المحددة في القانون أو أنها وجهته إليه ولكنه لم يصل إليه .

### ملخص الحكم :

ان المدة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظله اصدار المرسوم ضده وانتهاء خدمته ، تنص على ان ( يعتبر العامل متعاضدا استقالته فى الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجتازة مرحص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول — وفى هذه الحالة ..

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين اصدار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية .

٣ — اذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص ( .. ) .

ومن حيث ان المستند من النص المنظم ان كل ما اشترطه القانون فى الاذار لكى ينفذ اثره فى انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، هو ان يتم كتابة ، وان يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هى خمسة ايام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة ايام فى حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح قانونا توجيه الاذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السرى أو على صورة الاذار كما يصح توجيهه اليه على يد محضر ، او بطريق البريد او البريد سواء كان البريد عاديا أو مستعجلا أو مسجلا مصحوبا بعلم الوصول او يدونة على العنوان الثابت بملك خدمته او بلوراق الجهة الادارية ، وعلى تكميت الجهة الادارية الدليل المثبت لتقبلها بتوجيه الاذار للعامل فاتها تكون قد قامت بالتزامها القانونى فى هذا الشأن ، ويعتبر ذلك قرينة على وصول الاذار للعامل وعلمه به طبقا للمجرى العادى للامور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة باثبات ان جهة الادارة لم توجه اليه الاذار الكتابى بعد المدة المحددة فى القانون او انها وجهته اليه ولكنه لم يصل اليه .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان الجهة الادارية انذرت المطعون ضده ببرقية وقدمت صورة البرقية التى تحمل خاتم مكتب البريد فى ١٩٧٧/٤/٢١ ، كما انفرته بخطيب مسجل بطم الوصول بتاريخ ١٩٧٧/٥/١١ ولم يقدم المطعون ضده أى دليل ينقض ذلك كما لم يقدم أى دليل على عدم وصول الإنذار اليه لنفى القرينة المستفاد من توجيه الإنذار اليه مثل ارتداده الى الجهة الادارية او نقده من هيئة اتبريد ، كان الحكم المطعون فيه وقد حل الجهة الادارية عبء اثبات وصول الإنذار الى المطعون ضده يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك الحكم بالافائه .

( طعن ١٨٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٨٠ )

المبدأ :

المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المستفاد من نص المادة ٧٣ ما يلى : **اولا :** عن قرينة الاستقالة الضمنية مقررة لصالح جهة الإدارة التى يتبعا العامل ان شملت اعمالها فى حقه واعتبرته مستقילה وان شملت تغاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم توافر شروط اعمالها . **ثانيا :** ان الاستقالة الضمنية شلتها شلن الاستقالة الصريحة تقصوم على ارادة العامل فى هجر الوظيفة وزهدها لها وعدم حرصه عليها وتستفاد هذه الارادة من الانقطاع المد الذى حددها المشرع . **ثالثا :** اشترط المشرع لانتهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة ضمنية انقطاعه المد الذى حددها النص وان تقصوم جهة الإدارة بلغذاره كتابة . **رابعا :** ان هذه القرينة المقررة لصالح الإدارة يتعين تفسيرها فى نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والقيود التى تطلبها المشرع لصحة اعمالها نتيجة ذلك : **انذار** العامل قبل انقضاء المد الذى حددها القانون لا يعتد به — **التحقيق** الذى يجرى مع العامل لا يعتبر انذارا كتابيا فى مفهوم المادة ٧٣ المشار اليه .

ملخص الحكم :

انه وفقا لحكم المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انه اذا انقطع العامل عن عمله اكثر من عشرة ايام متتالية او اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى

السنة تعتبر ختمته منتهية من اليوم التالي لاكمال هذه المدة وفي كلا الحالتين يتمين ائذار العابل بعد انقطاعه خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية ،

وحيث ان المستفاد من هذا النص ما يلى :

اولا : جاء المشرع بقريئة قانونية ضمنية مستفادة من انقطاع العابل عن عمله مقرررة لصالح جهة الادارة التى يتبعها العابل ان شاعت اعمالها فى حقه واعتبرته مستقيلا وان شاعت تفاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم توافر شروط اعمالها ،

ثانيا : ان الاستقالة الضمنية هذه شلتها شأن الاستقالة الصريحة تقوم على ارادة العابل فى هجر وظيفته والزهد فيها وتستفاد هذه الارادة من الانقطاع الحد الذى حددها المشرع وزهده فى الوظيفة وعدم حرصه عليها ويمثل ذلك فى عدم الحضور نهائيا فلا يكفى حضوره ثم انصرافه دون التوقيع فى كشوف الانصراف .

ثالثا : اشترط المشرع لانهاى خدمة العابل بما يعتبر استقالة ضمنية انقطاعه عن العمل عشرة ايام متتالية او عشرين يوما غير متصلة وان تقوم جهة الادارة التابع لها بائذاره كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية والعلة من هذا الاجراء منح العابل فرصة الاختيار بين الانتظام فى العمل وعدم التقيب الا بلئن وتبصره بان جهة الادارة سوف تعمل فى حقه اثر القرينة القانونية المستفادة من الانقطاع .

رابعا : ان هذه القرينة المقررة لصالح الادارة يتمين تفسيرها فى نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والتبؤد التى تطلبها المشرع لصحة اعمالها .

ومن حيث ان ائذار العابل كتابة على النحو الذى اورده المشرع يعتبر اجراء جوهريا لا يجوز اغفاله فلذا كلن سابقا على المواعيد المتصوص عليها فلا يعد ائذار فى خصوص هذا الطعن كما ان التحقيق الذى لجرى مع العابل لا يعتبر ائذارا كتابيا للعابل ولا يقوم مقبله اثنا هو بمثابة تنبيه له يقتضيه حسن سير العمل .

ومن حيث انه متى كان الإنذار الذى وجه الى العامل ثابت به انه انقطع عن العمل ثمانية ايام فان هذا الإنذار يقع مغتقدا لاحد أشكاله الجوهرية التى يترتب على اغفالها البطالان بالنظر الى ما ينطوى عليه هذا الاجراء من ضلالة اساسية تتمثل فى احاطة العامل بما يراود حياالة وتبيننا له من ابداء عذره قبل اتخاذ الاجراءات لانتهاء خدمته .

ومن حيث انه تاسيسا على ما تقدم فلان قرار انتهاء خدمة المظعون ضده رقم ١٨٣ لسنة ١٩٧٤ الصادر فى ١٠/١١/١٩٧٤ يكون غير مستوف الشروط المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الصادره غير مسبق بانذار قانونى على الوجه السالف فكره ومن شىكون الحكم المظعون عليه قد استخلص نتيجة التى انتهى اليها استخلاصا سلفا من الواقع القانونى ويكون الطعن عليه غير قائم على اساس سليم متعين الحكم برفضه .

( طعن ٥٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٤/٢/١٩٨٤ )

#### قاعدة رقم ( ١٨١ )

المبدأ :

الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ —  
انذار العامل بعد مرور خمسة ايام على انقطاعه — غياب العامل اكثر من عشرة ايام متتالية من تاريخ الانقطاع عودة العامل للعمل وقيام جهة الادارة بتسليمه العمل وتوقيعه فى دفتر الحضور والغياب يعتبر عدولا من الادارة عن أعمال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ ويمتنع معه القول باستقلالته .

ملخص الحكم :

انه اذا كان ذلك وكان الثابت من الاوراق ان الطاعن قد تغيب اكثر من عشرة ايام متتالية فبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ وانه قد تم انذاره بعد مرور خمسة ايام على غيابه فى ٢٣ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر الذى يتعين معه تطبيق احكام الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ لم يتم بثبات عذر عن غيابه هذا تغيله الادارة

وذلك بعدم تمكنه جهة الإدارة بالكشف الطبى عليه أثناء مرضه سواء  
ليام مفتش الصحة — أو المجلس الطبى العسكرى أو القومسيون الطبى  
الا انه رغم ذلك فقد قامت الإدارة بتسليمه العمل على ما هو ثابت من  
الاطلاع على دفتر الحضور والانصراف المرفق بالأوراق — ومن الوثائق التى  
عدها الطاعن فى تقرير الطعن واكتت الأوراق صدقتها مما يعتبر معه عدولا  
من الإدارة عن اعمال الفقرة الأولى من المادة ٧٣ المشار اليها عليه —  
ويمتنع معه القول باستقالته ،

( طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٦ )

#### قاعدة رقم ( ١٨٢ )

##### المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ —  
انقطاع العمل أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة — انذاره بعد شهرين من  
تاريخ الانقطاع — اذا عاد العمل واستظم العمل بعد ستة أيام من تاريخ  
انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التقيية للانذار فلا مجال  
لاعمال الفقرة ب من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ —  
انهاء خدمة العامل بالتطبيق للفقرة ب مخالفا للقانون .

##### ملخص الحكم :

انه وان كلن العامل المذكور ونفا لما هو ثابت من الأوراق قد انقطع  
عن عمله أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨  
الأمر الذى كلن يتعين معه اعمال الفقرة الثانية من المادة ٧٣ المشار اليها  
واعتباره مقدما استقالته الا ان الإدارة لم تقم حيلة بما يفرضه القانون  
من ضرورة انذاره بعد عشرة أيام من انقطاعه اذ لم تقم بانذاره الا فى  
١٨ من ابريل سنة ١٩٧٨ أى بعد شهرين من بدء انقطاعه فى ١٨ من فبراير  
سنة ١٩٧٨ اذ أرسلت صورة من كتيبها رقم ١٠٨٢/٧٨/٥ الى رئيس  
المجلس الطبى العسكرى العام الى الطاعن واثبته فيها باعمال حكم  
المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ( مسستند رقم ٦ من

حافطة الطامن ) واذا عاد الى عمله فى ٢٤ من ابريل سنة ١٩٧٨ — أى بعد ستة ايام من اذاره ولم تتم مدة الانتقطاع البقية وهى عشرون يوما التالية للانذار حتى فصل فى ١٩ من يوليو ١٩٧٨ غلته لا مجال لامعمال حكم الفقرة ب من المادة ٧٣ على حلفه ويكون القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ بقاءه خدمته قد قلم على غير أساس سليم من القنون ويكون حكم محكمة القضاء الادارى اذ اخذ بغير ذلك قد جانب الصواب متعينا الحكم بالغاءه وبإلغاء القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية .

( طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٦ )

### قاعدة رقم ( ١٨٣ )

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام الماملين المدنيين بالدولة الذى حل محله نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انتقطاع المامل عن العمل المدة المتصوص عليها قانونا — هذه القرينة مقرررة لصالح الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فان شاعت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقिला وان شاعت تغلظت عنها رغم توافر شروط اعمالها — انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهذه القرينة لا يترتب حتيا وبقوة القنون مجرد توافر شروط اعمالها وانما يلزم لذلك ان تصدر الجهة الادارية التى يتبعها الموظف قرارا اداريا يترتب هذا الاثر — اذا لم تصدر جهة الادارة هذا القرار واختلرت الابقاء على رابطة التوظيف بينها وبين المامل المتقطع ومحاكمته تديبيا فانه لا يحول دون استمرار هذه الرابطة ان يتراخى اتخاذ الاجراءات التديبية الى ما بعد انقضاء مدة الشهر التالى للانتقطاع — أساس ذلك : هذا المبدأ لا يعدو ان يكون ميعادا تنظيميا غير ذى اثر على المسؤولية التديبية ولم يترتب القانون على تجاوزه أى جزاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى فى ظل العمل بنص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام الماملين المدنيين بالدولة الذى



حل محلة نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العمل عن العمل المدد المنصوص عليها قانونا مقرر لصالح الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف فإن شاعت اعلائها في حقه واعتبرته مستقيلا وأن شاعت تغلضت عنها رغم توافر شروط اعلائها ولم تعمل بها ومؤدى ذلك أن انتهاء خدمة الموظف اعلالا لهذه القرينة لا يقترب حتما ويقوة القانون لمجرد توافر شروط اعلائها وإنما يلزم لذلك أن تصدر الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف قرارا إداريا بقرتيب هذا الأمر . وأنه إذا لم تصدر الجهة الإدارية قرارا بذلك واختارت الإبقاء على رابطة الموظف بينها وبين العمل المنقطع ومحاكمته تأديبيا عن هذا الانقطاع فإنه لا يحول دون استمرار هذه الرابطة أن يتراخى اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف إلى ما بعد انقضاء مدة الشهر المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة سلفا الذكر التي تغضى به لا يجوز اعتبار العمل مستقيلا في جميع الأحوال إذا كتبت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه من العمل ذلك أن هذا الميعاد لا يعدوا أن يكون ميعادا تنظيميا غير ذي أثر على المسؤولية التأديبية ، إذ لم يرتب القانون على تجاوز هذا الميعاد ثمة جزاء ، كما أن القول بغير ذلك من شأنه أن يرتب نتيجة شاذة لا تتفق مع منطق القانون في شيء ، وهي تغل يد السلطة التأديبية عن مساعدة العمل الذي ينقطع عن عمله بغير إذن أو مفر لمجرد التراخي في اتخاذ الإجراءات التأديبية خلال شهر من تاريخ انقطاعه عن العمل مما بلغ من تأديه في الانقطاع .

( طعن ١٣٢٦ لسنة ٢٩ ق - جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣ )

#### تعليق :

حكمت المحكمة الإدارية العليا ( الدائرة المستحقة بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ ) في الطلب رقم ٢ في الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ٢٧ ق بجلاسة ١٩٨٦/٢/٢ باعتبار العمل المنقطع عن عمله المدد المنصوص عليها في المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مقبدا استقلالته إذا لم تكن الإجراءات التأديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل وقررت إعادة الطعن إلى الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه .

( م ٢٨ - ج ٦ )

قاعدة رقم ( ١٨٤ )

المبدأ :

مستخدم — استقالته ضمناً بالتفويض عن العمل دون اذن مدة تزيد على شهر ترتد بالثر رجعى الى تاريخ الانقطاع عن العمل — اداة قسم الرابطة الوظيفية بين المستخدم والدولة فى هذه الحالة — ليست هى مجرد الانقطاع عن العمل بل يلزم اصدار قرار ادارى باعتباره مستقيلاً .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت أن السيد / ..... قد انتطع من عمله اعتباراً من ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ حتى قبض عليه فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ أى أنه نفيع دون اذن مدة تزيد على شهر وهى المدة التى تتميز بعدها خدمة الموظف او المستخدم خارج الهيئة منتهية بالثر رجعى يرتد الى تاريخ الانقطاع عن العمل الا أنه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقيلاً من وظيفته وفقاً لنص الملتين ١١٢ و ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فلا تعتبر خدمته قد انتهت بنتضى استقالة حكيمية ، ومن ثم فلا يعتبر قرار اعادته الى عمله متضمناً تعيناً جديداً بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

( فتوى ٤٨٢ فى ١٩٦١/٦/٢٩ )

قاعدة رقم ( ١٨٥ )

المبدأ :

انهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل — يعتبر صورة من صور الاستقالة — يقتضى ذلك سريان احكام تخفيض المعاش او المكافأة المقررة بالنسبة الى الاستقالة فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

نص المادة ٢٤ من قانون التامين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٦٣ على أن « يخفض المعاش فى حالة الاستقالة بنفسه تخلف

تبعا للسنة وفقا للجدول رقم ٢ المرافق ٠٠٠٠٠٠ « كما تنص المادة ٢٥ على انه « اذا انتهت خدمة المنتفع ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق فى المعاش وفقا لاحكام هذا القانون استحق مكافأة تحسب على اساس ٠٠٠٠٠ على انه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقا للنسب الآتية ٠٠٠٠٠٠ » .

وبين من هذين النصين ان قانون التأمين والمعاشات اشر الى الاستقالة كسبب من اسباب نوك الخدمة - الا انه لم يبين ماهية هذه الاستقالة او ضوابطها او الشكل الذى يجب ان تترغ فيه . ومن ثم فانه يتعين الرجوع الى نظام الخدمة الذى يخضع له العامل للوقوف على المعنى المراد من اصطلاح « الاستقالة » الواردة فى القانون المذكور .

ومن حيث ان المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على ان « تنتهى خدمة العامل باحد الاسباب الآتية ٠٠٠٠٠٠٠٠ ( ٤ ) الاستقالة ٠٠٠٠٠٠٠٠ ( ٧ ) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع لكتر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة او لكتر من عشرة أيام متصلة ٠٠٠٠٠٠٠٠ » . وقد ردد نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالمراسم رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذات النص فى المادة ٦٤ منه .

ويتضح من ذلك ان خدمة العامل قد تنتهى بالاستقالة اى بإبداء الرغبة فى ترك العمل . والاستقالة قد تكون صريحة بان يقدم العامل طلبا كتابيا بها ، وقد تكون ضمنية بان ينقطع عن عمله دون سبب مشروع المدة التى حددها النص . ولا يعدو الانقطاع عن العمل ان يكون صورة من صور الاستقالة لا يختلف عن الاستقالة الصريحة الا فى مسمى تقديم طلب كتابى بها .

ويميز هذا النظر ما قضت به المادة ٧٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ من اعتبار العامل « مقبما استقالته » اذا انقطع عن عمله بغير اذن لكتر من عشرة أيام متتالية او لكتر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة .

فالمشروع في هذا القانون تعرض الى تكيف الانتقطاع عن العمل واعطاء وصفه الصحيح فاعتبره بمثابة استقالة ، واذا كان نظام العاملين بالقطاع العلم قد خلا من هذا التكيف فلن ذلك لا يعنى رغبة الشارع في المغايرة في الاحكام ، بل لا تصدو المسألة ان تكون مجرد اختلاف في الصياغة سيما اذا روى ان المشرع استهدف بقدر الامكان توحيد الاحكام اثنى يخضع لها العاملون في الحكومة وفي القطاع العلم ولذا اشارت المادة ٧٣ مسافة الذكر ولاول مرة الى الانتقطاع عن العمل لاكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة لورود النص على ذلك في نظام العاملين بالقطاع العلم ،

ومن حيث انه متى كان ما تقدم ، فمن ثم فان احكام تخفيض المالح أو المكافأة تسرى في حالة انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العلم بسبب الانتقطاع عن العمل دون سبب مشروع سواء كان الانتقطاع لمدة تجاوز عشرة أيام متصلة أم كان لمدة تزيد على عشرين يوما غير متصلة في السنة الواحدة . والقول بغير ذلك يؤدي الى نتيجة سلبية لا يتصور ان يكون المشرع قد قصد انبها اذ يستطيع العامل الذي يرغب في ترك الخدمة ان يتقطع عن عمله المدة التي حددها النص بدلا من تقديم طلب كتابي بالاستقالة وبهذا يتنادى تخفيض معاشه أو مكافأته .

ومن حيث انه مما يعزز الاخذ بالنظر المتقدم بالإضافة الى ما سبق ان الحكمة من تخفيض المالح أو المكافأة في حالة الاستقالة قد تكون راجعة الى رغبة المشرع في الحيلولة بين العاملين وبين ترك الخدمة الصلبة ، وقد يكون القصد منها تغطية ما عساه يترتب عليها من اخلال بالنظام الاكوارى الذي يقوم عليه حسب المائات والمكافآت وذلك بتخفيض حقوق المنتسبين المنسحبين اختيارا كماله لحقوق الباقين — وقد يكون القصد الى اعتبار التخفيض بمثابة عقوبة مالية في حالة ترك الخدمة بالاستقالة ، وهذه الحكمة بمعانيها المذكورة كما تتحقق في حالة الاستقالة الصريحة المكتوبة تتحقق بالاستقالة الفعلية بالانتقطاع عن العمل وتركه اختيارا ومن ثم قارب المشرع بين هاتين الاستقلتين في قانون العاملين المدنيين بالدولة ومن قبله في قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ولا وجه

لتمييز الخاضعين لنظام العاملین بالقطاع العام على العاملین بالقطاع  
المذكور بصدد تطبيق ذات النص الوارد في قانون المعاشات في شأنهم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان احكام تخفيض المعاش  
او المكافاة عند انتهاء خدمة العاملین بالقطاع العام بسبب الانقطاع عن العمل .

( فتوى ١٠٠٥ في ١١/١١/١٩٧١ )

### قاعدة رقم ( ١٨٦ )

المبدأ :

التحاق العامل بخدمة جهة اجنبية بدون ترخيص من حكومة جمهورية  
مصر العربية لا يؤدي بذاته الى انتهاء خدمته بقوة القانون من الجهة التابع لها  
بل يلزم ان يصدر بذلك قرار من تلك الجهة — للجهة الادارية ان توافق على  
منح العامل في هذه الحالة اجازة خاصة بدون موجب اذا طلب ذلك ولم  
تر الجهة مانعا من الموافقة وفي هذه الحالة تؤول المخالفة التي كان يمكن  
مساطة العامل عنها في حالة عدم موافقتها على عمله بالجهة الأجنبية ،  
كما ان لها ان تنهى خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وفقا لسلطانها  
التقديرية وما تراه محققا للمصلحة العامة .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملین المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١  
— والذي يحكم الحالة المعروضة — كان ينص في المادة ٧٢ منه على انه  
» يعتبر العامل مقننا استقلالته في الحالات الآتية :

- ١ — اذا انتقل عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية .
- ٢ — اذا انتقل عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من مشرين  
يوما غير متصلة .
- ٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة  
جمهورية مصر العربية ؛ وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من  
تاريخ التحاقه بالخدمة في الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقلا في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت هذه اجراءات تنظيمية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل او للانقطاع بالخدمة في جهة اجنبية .

ومن حيث انه يستفاد من هذا النص ان انتهاء خدمة العامل عند التحاقه بخدمة جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية انما اقلية المشرع على قرينة قانونية مؤداها اعتبار العامل مقبلا استقلاله ضمنيًا ، واذا كان انتهاء خدمة العامل في حالة الاستقالة الصريحة يتوقف على ارادة جهة العمل فلما ان تقبلها ولها ان ترفضها وذلك طبقا لمصرح نص المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه والتي تقضى بان للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون مكتوبة ولا تنتهي الخدمة الا باقرار الصلح بقبول الاستقالة الصريحة ، فان الامر يكون اوجب بالنسبة الى الاستقالة الضمنية بحيث يكون لجهة الادارة سلطة تلجئها اعتبارات المصلحة اتمالية في الترخيص في انتهاء خدمة العامل .

ومن حيث انه ولئن كان الالتحاق بخدمة اى جهة اجنبية يتمين ان يكون مسبوقا بترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، الا انه طبقا للقاعدة الأصولية المقررة من ان الاجازة اللاحقة كالاذن السابق ، فلكذا اذا ما رأت جهة العمل الموافقة للعامل على عمله بالجهة الاجنبية التي التحق بها فان هذه الموافقة اللاحقة تلخذ حكم الاذن السابق .

وتأسيسا على ما تقدم فان خدمة العامل الذي يلتحق بخدمة احدى الجهات الاجنبية لا تنتهى بقوة القانون ، بل يلزم ان يصدر بذلك قرار من الجهة الادارية ، ومع ذلك فلكل الجهة الموافقة على منحة اجازة خاصة بدون مرتب اذا لم تر في ذلك مانعا ، وفي هذه الحالة تزول المخالفة التي كان يمكن مساقطة العامل عنها لو لم توافق الجهة الادارية على عمله بالجهة الاجنبية .

ومن حيث انه بتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة يتمين القول بان انتهاء خدمة العامل لالتحاقه بخدمة مكتب ... و ... المحاسبين القانونيين بالكويت اعتبارا من اول ديسمبر ١٩٧٦ لا تتم بقوة القانون

وانما تترخص المحافظة فى ذلك ، علما ان تنهى خدمته بقرار منها اعتبارا ،  
 من تاريخ انقطاعه عن العمل ولها ان تجيز هذا التعاقد وتوافق على منحه  
 اجازة خاصة بدون مرتب لما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع  
 الى ان انتهاء خدمة السيد / ..... العامل بديوان عام المحافظة من  
 الفئة ١٨٠/٣٦٠ جيبه لانتقائه بخدمة احدى الجهات الاجنبية دون ترخيص  
 سابق من المحافظة لا يتم بقوة القانون وللادارة سلطة تقديرية فى منحه  
 اجازة خاصة بدون مرتب ، وانما انتهاء خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه  
 من العمل وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة ..

( فتوى ٩٥٣ فى ١١/٢٠/١٩٧٨ )

### قاعدة رقم ( ١٨٧ )

#### المبدأ :

المادة الاولى من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ تنظر على كل من  
 يتمتع بالجنسية المصرية ان يعمل فى اية جهة اجنبية دون ان يحصل على  
 اذن سابق من وزارة الداخلية — المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة  
 ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضى باعتبار العامل مقدما استقالته  
 اذا التحق بخدمة اية جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر  
 العربية — المشرع جعل من الاشتغال بخدمة جهة اجنبية دون الحصول  
 على اذن من وزارة الداخلية جريمة جنائية — مصلحة الامن العام بوزارة  
 الداخلية هى الجهة التى اولاهما المشرع الاختصاص بمنع اذن العمل او تجديده  
 ولا تلك الجهة الادارية ان تقرر خلاف ذلك — المشرع اتخذ من ذات الفعل  
 فى المجال الوظيفى مبررا لاعتبار العامل مستقila — لكل من القانونين مجال  
 تطبيقه وتستقل كل سلطة فى ترتيب الاثر القانونى المترتب على الواقعة —  
 متى حددت السلطة المختصة اذن العمل الخالص بالطاعن لمدة تغطى الفترة  
 السابقة على اعتباره مستقila فلا يسوغ القول بان انتقائه بخدمة جهة  
 اجنبية قد تم بغير اذن — اذا تجاوز الموظف المدة الممنوحة عنها الاذن وانقطع  
 عن عمله وجب لاعتباره مستقila ان تفرزه جهة الادارة كتابة — عدم مراعاة  
 قيد الانذار الكتابى بطلان قرار انتهاء الخدمة — تطبيق .

### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ يبين منه انه قد خطر في المادة الاولى منه على كل من يتمتع بالجنسية المصرية ان يحمل في اية جهة اجنبية دون ان يحصل على اذن سابق من وزارة الداخلية . ونص في المادة الخامسة على معاقبة كل من يخالف ذلك بالحبس أو الغرامة أو بلحدي هاتين العقوبتين ونص في المادة السادسة على عدم جواز رفع الدعوى الجنائية الا بناء على اذن من وزير الداخلية .

ومن حيث ان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص في المادة ٧٣ منه على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

- ١ - اذا انتطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية .
- ٢ - اذا انتطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة .
- وفي الحالتين السابقتين يتعين اذار العامل كتابة بعد انقضاءه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .
- ٣ - اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ انتهائه بالخدمة في الجهة الاجنبية .

ومن حيث ان ماد ما تقدم ان المنرع قد جعل من الاستغفال بخدمة جهة اجنبية دون الحصول على اذن من السلطة المختصة جريمة جنائية اعمالا للقانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ ، واتخذ من ذات الفعل في المجال الوطني مبررا موجبا لاعتبار العامل مستقيلا وبالتالي مبررا لانهاء خدمته وذلك على النحو الذى نص عليه قانون نظام العاملين . ويتصور على تطبيق كل من القانونين جهة تستقل اعداها عن الاخرى ، فبينما المنوط به تطبيق القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ هي وزارة الداخلية لجميع المصريين ، نجد الجهة التى يتبعها العامل هي المنوط بها ترتيب الاثر



القانونى الآخر باعتباره مستقبلا ، ولا شك فى ان القول الفصل فى تولم واقعة الاشتغال بجهة اجنبية دون اذن انما الرد فيه الى وزارة الداخلية وعلى وجه التخصيص مصلحة الأمن العام بهذه الوزارة حيث هى التى اولاهما المشرع الاحتصاص بمنح اذن العمل او تجديده ولا تملك الجهة الادارية ان تقرر خلافا لذلك .

ومن حيث ان الثابت من الاطلاع على حافظة المستندات المتقدمة من الطاعن انه مودع بها صورة لاذن بالعمل صادر له فى ١٩٧٥/٢/١٥ رقم ١٩٩ لسنة ١٩٧٥ من قنصلية جمهورية مصر العربية بينغازى وذلك بتجديد الاذن له بالعمل فى الشركة الليبية لمدة سنتين من ١٩٧٤/٥/٧ . ولم تحض المطعون ضدها هذا المستند ولم تنكره مما يعتبر تسليها من جانبها بصحة صحوره .

ومن حيث انه وقد حدثت السلطة المختصة اذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تغطى تملها الفترة السابقة على اعتباره مستقبلا وانتهاء خدمته منها لذلك ، فمن ثم لا يسوغ القول بان التحاقه بخدمة جهة اجنبية تم بغير اذن ، واذا استندت الجهة الادارية الى الامر هذا كسبب لاتخاذ قرارها بانتهاء خدمة الطاعن فان قرارها والحالة هذه يكون قد قلن على غير سبب وبالتالي جاء مخالفا للقانون .

ومن حيث انه فضلا عما تقدم فان الطاعن ولئن كان قد انقطع عن عمله بعد انتهاء مدة اعارته مما كان يجوز معه اعتباره مستقبلا طبقا لنص الفقرة الاولى من المادة ٧٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ، الا انه لا يجوز حمل قرار انتهاء خدمته على هذا السبب حيث الثابت ان جهة الادارة لم توجه الى الطاعن انذارا كتابيا على النحو الذى تضمنته هذه المادة ، وهذا ما سلمت به جهة الادارة حيث اقرت بانها لم توجه اليه هذا الانذار بمراجعة انهاءها لخدمته انما تم استنادا للتحلقه بخدمة جهة اجنبية دون ترخيص وهذا مما لا يستلزم له المشرع هذا الانذار .

ومن حيث انه لما تقدم يتقضى الامر الى ان قرار انتهاء خدمة الطاعن قد جاء مخالف للقانون واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب

لأنه يكون قد خالف القانون ولذلك يتعين الحكم بإلغائه والغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار وتحويل الإدارة المصروفات .

( طعن ٦٢١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ١٨٨ )

#### المبدأ :

اكتمال مدة الانتقطاع التي تجبز إنهاء خدمة العامل استنادا الى قرينة الاستقالة الضمنية القائمة على انتقطاع العامل عن عمله مددا متصلة او غير متصلة ، تظل قائمة عند اكتمال هذه المدد ، حتى لو كان العامل في المدد غير المتصلة قد جوزى عن انتقطاعه عن كل مدة منها على حدة . وتظل القرينة قائمة حتى لو اتخذت ضد العامل إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لاكمال الانتقطاع مما يعطل أعمال هذه القرينة طوال مدة اتخاذ هذه الإجراءات . وبالتقصيها تسترد جهة الإدارة حريتها في أعمال اثر هذه القرينة وقبول الاستقالة الضمنية ، ما لم تصدر منها ارادة صريحة بعكس ذلك لو تنقضى على انتهاء الإجراءات دون أعمال اثر القرينة مدة يستفاد منها نزولها ضمنا عن أعمالها .

#### ملخص الفتوى :

أفلم المشرع في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قرينة قانونية تطل محل طلب الاستقالة الصريحة وتقوم مقامها في الدلالة على رغبة العامل في ترك الوظيفة ، وهذه القرينة هي انتقطاع العامل عن عمله مددا معينة دون اعداء مقبولة ( اكثر من خمسة عشر يوما متتالية او اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة ) ، فإذا تحققت هذه الواقعة اعتبر العامل كانه قدم ضمنا استقالته . فلذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانتقطاع او قدم هذه الأسباب ولم تقبلها جهة الإدارة : اعترضت خدمته منتفية من تاريخ انتقطاعه عن العمل ، وإذا كان الانتقطاع يشكل في حد ذاته مخالفة مسلكية ويعد سببا لجزاء تأديبية ، فإن تجاوز مدد الانتقطاع القدر الذي حدده المشرع — فضلا عن أنه ينطوي على خروج على مقتضى الواجب الوظيفي يبرر اتخاذ إجراءات تأديبية

ضد العامل — فانه يشكل — وفي ذات الوقت واقعة ايجالية تتعلق بمرادة  
العامل في ترك الوظيفة رتب المشرع فيها اثرا قانونيا في انتهاء الخدمة هو  
اعتبار العامل مستقلا . الا انه في حالة تجاوز مدة الانقطاع المدة التي  
حددها المشرع ، فان الاثر الذي رتبته المشرع لا يتم تلقائيا ، بل يتوقف على  
مسلك جهة الإدارة خلال الشهر التالي للتجاوز . فلا الزام عليها بقبول  
الاستقالة او رفضها ، فان شاعت قبلتها يرفض الاعذار ، وان شاعت رفضتها  
يقول الاعذار المقعمة على اثاره في الحالتين فان موقفها في قبول الاستقالة  
او رفضها لا يمس حقها في مؤاخذة العامل بما وقع منه من مخالفة تأديبية  
يليق الجزاء المناسب . فلذا كانت المدد قد اتصلت ، وتولدت في نفس  
الوقت اممال اثر الاستقالة وكذلك مساطة العامل عما وقع منه ،  
تعين عليها ان تبدأ بإجراءات المساطة ، وهينئذ يتمتع عليها اعمال قرينة  
الاستقالة التضمنية الا بعد انقضاء الاجراءات التأديبية المتخذة ، فان اتخذ  
الاجراءات يعطل القرينة طوال المدة التي تستغرقها الاجراءات . فلذا  
ما انتقضت على اى وجه ، عاد الى جهة الإدارة حقها في اعمال اثر  
الاستقالة . كل هذا ما لم يكن قد صدر منها عمل ارادى صريح بالنزول  
على اعمال قرينة الاستقالة . وينتج اثر الإرادة الصريحة التراضي في  
استعمال حقها في اعمال قرينة الاستقالة التضمنية بعد تمام الاجراءات  
التأديبية ، اذا انتقضت بعد ذلك مدة يستفاد منها ضمنا نزولها عن اعمال  
اثر هذه القرينة . وبذلك ذلك حتى لو كانت في حالة الانقطاع مددا غير  
متصلة ، قد عملت حقها في مساطته عقب انقضاء مدة كل انقطاع .  
فكل انقطاع لم تكمل مدته بالتعذر الذي حدده المشرع لاعمال القرينة ،  
لا يعدو ان يكون عنصرا في واقعة ملغية ، لا تشاء الا بكتبات بعد الانتطاع  
التعذر الذي حدده المشرع لاعمال القرينة . كما ان الاثر في الحالتين مختلف :  
في الحالة الاولى يشكل الانقطاع مجرد مخالفة مسلكية سببا لتخلف  
اجراءات تأديبية ضد العامل المنقطع . بينما في الحالة الثانية فان اكتمال  
مدد الانقطاع — فضلا عن اثاره بشكل ايضا مخالفة مسلكية فانه في ذات  
الوقت يكشف من واقعة ايجالية تتعلق بمرادة العامل في ترك الوظيفة ،  
رتب المشرع عليها اثرا قانونيا في انتهاء الخدمة . ولذلك فهذا الاثر ليس  
بعقوبة تأديبية بل مجرد اعمال لإرادة العامل التي افترضها المشرع . فضلا

عن أن خطر انتهاء خدمة العايل وأعمال القرينة الاستقلالية الضمنية تقهر لمصلحة الإدارة وليس لمصلحة العايل ، حتى لا يفرض العايل بانقطاعه على الإدارة انتهاء خدمته في الوقت الذي اتخذت هذه إجراءات تأديبية مما يؤدي إلى انتهاء هذه الإجراءات جبرا عن الإدارة . كما أن الأثر الذي رتبته المشرع على اكتمال مدة الانقطاع في انتهاء الخدمة ليس جزاء تأديبيا بل مجرد أعمال لإرادة العايل المفترضة . والقول بغير ذلك يجعل من توقيع العقوبة على الانقطاع لمدة أقل من القدر اللازم في المدة المتصلة سببا لسقوطها من حساب مدد الانقطاع غير المتصلة المكونة لقرينة الاستقلالية الضمنية وهو ما لا يكون إلا بنص صريح .

( ملف ١٨٦/٢/١٨٢ جلسة ١٩٨٥/٣/٦ )

### قاعدة رقم ( ١٨٩ )

المبدأ :

المادة ٩٨ من قانون نظام العايلين المحدثين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٨ - خدمة العايل تنتهي بما يعتبر استقلالية ضمنية إذا انقطع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو ثلاثين يوما غير متصلة في السنة - وجوب الإنذار كتابة بعد خمسة أيام من الانقطاع في الحالة الأولى وبعد عشرة أيام من الانقطاع في الحالة الثانية - انتهاء الخدمة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ الوارد بنص المادة ٩٧ من القانون المذكور والذي يقضي بأن خدمة العايل لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة - القرينة القانونية على الاستقلالية الضمنية المستفادة من انقطاع العايل بدون إذن مقرر لمصلحة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها العايل فإن شاعت أعمال القرينة في حقه واعتبرته مستقلا وإن شاعت تناقضت عنها رغم توافر شروط أعمالها ولها ألا تعمل أثرها فلا تعتبر العايل مستقلا وتبقى في مسابقة تأديبيا - أساس ذلك : الحرص على المصلحة العامة وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام - أعمال هذا الأثر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة تقديرية ويتم الإفصاح عنه في صورة قرار إداري مكتمل لجميع مقوماته .

### ملخص الحكم :

إن المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « يعتبر العامل مقبلاً استقالته في الحالات الآتية :

١ — إذا انتطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمة من أجره من مدة الانتطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك والا وجب حرمة من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانتطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ — إذا انتطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذم الحالة من اليوم التالي لانتهاء هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين إخطار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في انحالة الأولى ، وعشرة أيام في الحالة الثانية .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن خدمة العامل تنتهي بها يعتبر استقالة ضمنية إذا انتطع من عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية أو ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة ، إلا أن انتهاء الخدمة في هذه الحالة ، على ما جرى به قضاء هذه المحكمة ، لا يقع بقوة القانون بل يحكيه البدا الذي نصت عليه المادة ٩٧ من القانون سالف الذكر التي تنص بأن خدمة العامل لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فلا حرصا على المصلحة العامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل المند سائلة البيان بدون أن يقدم عذراً مقبولا مقرر لمصلحة الجهة الإدارية التي يتبعها العامل فإن شاعت أعمال القرينة في حقه واعتبرته باستقلا وإن شاعت تباينت عنها رغم توافق شروط أعمالها ولها ألا تعمل أثرها فلا

تعتبر العامل مستقبلا وتبقى في مساطرة تأديبا لانقطاعه بدون إذن ١٥ يوما متتالية أو ٣٠ يوما غير متصلة في السنة .

وؤدي ذلك ان اعمال هذا الاثر عن الادارة بما لها من سلطة تقديرية والامتناع عنه يتم في صورة قرار اداري مكمل لجميع مقوماته .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة لم تصدره ، قبل اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل المطعون ضده ، قرارا اداريا بانتهاء خدمته امعالا لقرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاعه من العمل ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه — وقد قضى بهم جواز اثابة الدعوى التأديبية على المطعون ضده تأسيسا على ان خدمته قد انتهت بقوة القانون — قد اخطأ في توليل القانون وتطبيقه ، ويتمين والحالة هذه القضاء بالغائه ،

ومن حيث ان المحكمة التأديبية لم تتولى محاكمة المطعون ضده وسماع اقواله وتحقيق دفاعه فان الدعوى بذلك تكون غير مهيئة للفصل في موضوعها ، ومن ثم يتمين اعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية بمحينة المنسورة للفصل فيها .

( طعن ٤٤٤ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٤/١/٧ )

#### قاعدة رقم ( ١٩٠ )

##### المبدأ :

اذا كانت العاملة لم تصح في تحقيق التلبية الادارية عن عزوفها عن الوظيفة العامة او عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط في ان تستمر في مرافقة زوجها المعار لدولة عربية حتى تنتهي فترة اعارة الزوج درعا لما قد يلحق بالاسرة من اضرار بالتمسك في اقوالها تجديد الاجازة الخاصة الممنوحة لها فان الحكم بفصل العاملة للانقطاع يكون قد قام على اساس فهم خاطيء لواقعة الاتهام — رضى الجهة الادارية تجديد الاجازة الخاصة

بدون مرتب سابق الترخيص بها لا يبرر الانقطاع عن العمل — يتعين على العاملة أن تلجأ الى الطرق القانونية المؤدية لحمل جهة الإدارة للمسئول عن مسئلتها — انقطاعها من تلقاء ذاتها دون إذن ينطوي على سلوك مؤثم يستوجب المواجهة التأديبية — الحكم بإلغاء الحكم المطعون فيه ومجازاتها بخمسة أشهر من راتبها .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة على السيدة المذكورة مستندا في ذلك الى أن ما انصحت عنه في تحقيق النيابة الإدارية من اصرارها على الانقطاع عن العمل لمرافقة زوجها الذي يحمل بالسعودية من شأنه أن يجعل من غير المجدي في ردعها بمجازاتها بأى جزاء أخف ، فإن الحكم المطعون فيه اذ ذهب هذا المذهب يكون قد استخلص من أقوال السيدة المذكورة في تحقيق النيابة الإدارية مزورها عن الوظيفة العميلة وكراهيتها لها على نحو يقتضى انتهاء علاقة الموظف القائمة بينها وبين العولة . ولما كان يبين من أقوال هذه السيدة فى تحقيق النيابة الإدارية أنها لم تنصح عن مزورها عن الوظيفة العميلة أو عن كراهيتها لها وإنما كانت راغبة فقط في أن تستمر في مرافقة زوجها بالسعودية حتى تنتهى فترة عمل الزوج هناك درءا لما قد يلحق بالأسرة من أضرار كشفت عنها فى أقوالها ملتزمة فى ختام أقوالها تجديد الإجازة الخاصة الممنوحة لها وقت كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه اذ قضى بفصل السيدة المذكورة من الخدمة للأسباب التى استند اليها أنها يكون قد أقام قضاءه على أسس نهم خاطيء لواقعة الاتهام وجاء من ثم مخالفا لأقنونه حقيقا بالألفاء .

ومن حيث أنه ولئن كان ما تقدم : لا أنه كان يتعين على السيدة المذكورة أن تعود الى تسلم عملها بعد أن رفضت الجهة الإدارية تجديد الإجازة الخاصة بدون مرتب التى كان مرخصا لها بها ، وإن تلجأ بعثذ الى الطرق القانونية المؤدية الى حمل الجهة الإدارية على المسئول عن رفضها تجديد الإجازة أن كان لذلك وجه . لها أن تنقطع من تلقاء ذاتها عن العمل نون إذن على خلاف ما يقضى به أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذى

كان مطبقا قى ذلك الحين وبالرغم من رفقى الجهة الادارية صراحة تجديد ذلك الاجازة فان ذلك فيها يتلوى على ملوك مؤتم يستوجب المؤاخذه التلايىية ، وهو ما ترى المحكمة مجازاتها عنه بخصم شهر من مرتبها بمراعاة انها غيبا اقدمت عليه من الاقتطاع عن العمل على النحو المتقدم كانت مدفوعة بدوافع الارتباط بالاسرة وجميع شملها ، وهو ما يستوجب اخذه فى الاعتبار عند تقدير العقوبة .

ومن حيث انه لما كان ما تقدم فقد تمنى الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالغاء الحكم المطعون فيه والقضاء بمجازاة السيدة . . . . . بخصم شهر من مرتبها .

( طعن ٢٨ لسنة ٢٥ قى — جلسة ١٩٨٤/٢/٤ ) .



## الفصل الثالث الاستقالة التيسيرية

أولا — قرارات مجلس الوزراء في ١١/٢٥/٤١ و ١٢/٩/١٩٥٣ :

قاعدة رقم ( ١٩١ )

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ بتسهيل اعتزال الخدمة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى عند توافر شروط معينة — صدورهما بدافع من المصلحة العامة — اعتزال الخدمة على أساسهما هو عملية إدارية تنظر بطلب يقدمه الموظف ويتم بموافقة مجلس الوزراء على أساس تحقيق كافة المزايا المبينة في القرارين السابقين الذكر ، لا بزايا أقل — حق مجلس الوزراء في إنهاء خدمة الموظف ، بالتطبيق للمادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة ، عملية إدارية أخرى تتم بشروطها ولوائحها .  
ملخص الحكم :

في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا يقضى :  
« بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاركة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا في خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » . وكشف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التي تنفيها من إصداره وهي « الرغبة في إفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة وفتح باب التوظيف أمام المتقاعدين من خريجي الجامعات والمعاهد الطبية » . ثم أصدر المجلس في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا مكثلا لأول وذلك بالموافقة « على منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الفرق مشاركة عن المدة المضافة على أساس المرتب مضافا إليه اعانة الخلاء والمعاش خلال تلك المدة » مع عدم ادخال العلاوات ( م ٢٩ — ج ٦ )

اننى تستحق أثناء المدة المضافة فى حساب المعاش ، هذا مع مراعاة اخذ ماهايت المدة المضافة فى حساب المتوسط الذى يتخذ أساسا لتسوية المعاش ، ويبين من ذلك أن اعتزال الخدمة على مقتضى القرارين سالفى الذكر هو عملية ادارية ، تثار بطلب يقدمه موظف من الدرجة الثانية فأعلى ، خلال مدة الستين يوما المشار اليها ، وأن رابطة التوظيف لا تنقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . وغنى عن البيان أن اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع المزايا المبينة فى القرارين الآنف ذكرهما ، فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزله من الخدمة على أساس القرارين المنوه عنهما بمزايا اقل مما جاء بهما ، وأن كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا اكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح ، كما له من الناحية الاخرى أن ينهى الخدمة على غير الاساس المتقدم ذكره مستعملا فى ذلك سلطاته الاخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح ، كالمادة ١٠٧ فقرة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وذلك عندئذ تكون عملية ادارية اخرى بشروطها واوضاعها الخاصة بها .

( طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٩٢ )

#### المبدأ :

طلب اعتزال الموظف الخدمة طبقا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة فى ٤ و ١١/٢٥ و ١٩٥٣/١٢/٩ — مجلس الوزراء هو السلطة التى تملك التصرف فى هذا الطلب — انتهاء رابطة التوظيف يكون بصور قرار من مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار المجلس — استمرار موظف فى عمله بعد ذلك بالتطبيق للباقيتين ١١٢ و ١١٤ من قانون نظام موظفى الدولة لا يفرض من الامر شيئا — الاجر فى هذه الحالة يكون نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة خدمته — صدور قرار بترقية موظف بعد موافقة مجلس الوزراء على اعتزاله الخدمة — قرار معدوم لانه لم يصاحبه محلا .

### ملخص الحكم :

أصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا يقضى بضم مدة خدمة لا تتجاوز اثنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فأعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك ، وكشف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التي تفيهاها من إصداره ، وهي الرغبة في إفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة وخريجى الجامعات والمعاهد العليا . وفى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ . أصدر قرارا مكملا للاول بالموافقة على منح الموظفين المشار اليهم الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المرتب مضافا اليه اعانة الغلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة مع عدم ادخال العلاوات التي تستحق أثناء المدة المضللة في حساب المعاش وفى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر قرار من مجلس الوزراء بمرين القرارين المشار اليهما على موظفي الدرجة الثالثة فما دونها . وظاهر مما تقدم أن نصوص القرارات المذكورة صريحة بأن مجلس الوزراء هو السلطة التي تملك التصرف في طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو الرفض على خلاف التصرف في طلب الاستقالة العادية فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الأحوال هو الذى يملك ذلك ، ومن ثم فإن رابطة التوظيف تنتهى بصور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة : وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور . وبناء على ذلك فلا وجه لما يتحدث به البعض من أن قرار ترقية صدر سلبا بمقولة أن رابطة التوظيف تظل قائمة حتى ٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ ، وهو اليوم التالى لإبلاغه قرار مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين تعضيان بأنه يجب على الموظف أن يستمر في عمله الى أن يبلغ قرار قبول الاستقالة وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء يستحق الموظف مرتبة الى اليوم الذى يبلغ فيه القرار ، ذلك لأن العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف إنما تنقسم عراها متى قام سبب من اسبب انتهاء الخدمة التي عقدتها المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهو في هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة . لما استمرار الموظف

في النيام بأعمال وظيفته سواء بالتطبيق للمدة ١١١ او بالتطبيق للمادة ١١٤ فلا يغير من الامر شيئا ، ذلك ان الخدمة تعتبر منقضية بتحقيق سببها طبقا للمادة ١٠٧ وانما يعتبر الاجر الذي يستحقه الموظف اذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك كمكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم فتمت كلفت مدة خدمة الموظف عليه قد انتهت بالقرار الصادر من مجلس الوزراء في ٧ من يناير سنة ١٩٥٤ بالموافقة على اعتزاله الخدمة ، فان القرار الصادر بترقيته بعد ذلك في ١٩ من يناير سنة ١٩٥٤ يكون معدوما ، اذ لم يصاحف محلا يقبله ويقع عليه بعد اذ لم يعد المدعى موظفا قابلا للترقية .

( طعن ٧٢٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ١٩٣ )

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٣/١١/٤ — القصد منه افساح مجال الترقى ايام الموظفين الممتازين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف ايام المتفوقين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية .

ملخص الحكم :

ان مجلس الوزراء حين اصدر قراره في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قد اكد في صراحة بانه « رغبة في افساح مجال الترقى ايام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة وفتح باب التوظيف ايام المتفوقين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية قرر ضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية كاعلى الذين يقدمون طلبا في خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى اجاز المجلس ذلك » . وبين من ذلك ان اقرار سالف الذكر قصد به افساح مجال الترقى ايام العناصر الممتازة من الموظفين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف ايام المتفوقين

من خريجي الجلهات والمعاهد الطبية بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فأعلى ولو كانوا أنفسهم من الإكفاء وذلك بمنحهم مزايا مالية إذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم ، وبذلك تتحقق المصلحة العامة التي توحاها القرار على الوجه المعين الذي استهدفه .

( طعن ٢٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٦/١٩٥٦ ) .

### قاعدة رقم ( ١٩٤ )

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١١/٤ — القول بأن سلطة الإدارة في تنفيذ وقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بتحذيرهم من مقبة احتمال تطبيقه لو تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ عليهم — غير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

القول بأن سلطة جهات الإدارة في تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ وقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك في شيء ، ليس صحيحا ، لان الباعث على اصدار القرار هو اصلاح الادارة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من العرجة الشقية فما فوقها ، في قطاع هو مركز انصدارة ، وفي منطقة هي جبهة القيادة من تلك الادارة ، ولم يقصد القرار ابداء التخلص ممن توفرن الادارة بصلاحياتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء فلا يجيز الاعتزال الا لمن يرى انه غير صالح ، كما أن القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له ، وشرع لتحقيق الغاية ذاتها . واذا كان ذلك هو محتوى القرار ثم القانون ، وتلك هي الغاية التي يتلاقيان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول

بل أن وظيفة الجهات الإدارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين من هي على العكس من ذلك متوط بها تنفيذها والعمل على تحقيق أهدافه . فلا جناح عليها أن هي بصرت موظفا ممن نعتقد أنهم ممن يعينهم هذا القرار بما يفيد من مزايا اعتزال الخدمة بموجبه ، وبصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه أن لم يعتزل الخدمة بموجب الترتار — لا جناح عليها في ذلك بل هي مندوبة إليه ، ومن ثم فهي في هذا كله لم تتخف وسائل غير مشروعة ، ولم تجاوز سلطتها أو تسوء استعمالها أو تتحرف بها ، بل سالت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح يروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها .

( طعن ٩٠٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

#### قاعدة رقم ( ١٩٥ )

المبدأ :

تقديم الاستقالة أعمالا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ — قبول مجلس الوزراء لهذه الاستقالة رغم عدم استكمال مقدمها لمدة الخمس عشرة سنة المطلوبة لاستحقاق المعاش — دحيح قانونا — مجلس الوزراء منح معاشات استثنائية طبقا لقانون المعاشات ، فلا تريب عليه في استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال السنية على أساس القرارين سلفي الذكر .

ملخص الحكم :

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لاسباب يكون تقديرها موكولا اليه ، منح معاشات استثنائية أو زيادات في المعاش للموظفين والمستخدمين المخالين الى المعاش أو الذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٢٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، فلا تريب عليه أن هو استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة أعمالا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، بقبول طلب اعتزال الخدمة المتقدم على أساسها ، رغم أن مقدمها لم يستكمل مدة الخمس عشرة سنة التي يطلبها القانون لاستحقاق المعاش .

( طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٩٦ )

#### المبدأ :

قرارى مجلس الوزراء فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، والقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ — استهدافها فى النهاية غلية واحدة هى اصلاح الاداة الحكومية — تلويح الوزارة بتطبيق هذا القانون على الموظف فى مناسبة اقتاعه بالاستقالة اعمالا للقرارين سالفى الذكر — القول بانطوائه على انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لها — فى غير محله ما دامت تلك التنظيمات الثلاثة تستهدف اغراضا واحدة .

#### ملخص الحكم :

ان قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ ، ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ وكذلك القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ ، هى جميعها من التنظيمات العلة التى استهدفت فى النهاية غلية واحدة ، وهى اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها ، وهو ما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر ، اذ ربطت بينها جميعا فى الغلية والغرض ، ومن ثم فلا يمكن القول بان تلويح الوزارة لموظف بتطبيق هذا القانون ضده فى مناسبة اقتاعه بالاستقالة ، تطبيقا لقرارى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، هو انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لها ، ما دامت تلك التنظيمات تستهدف فى النهاية اغراضا واحدة .

( طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ فى — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

### قاعدة رقم ( ١٩٧ )

#### المبدأ :

مدة الخدمة التى تصاف للموظف المستقيل اعمالا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ — اعتبارها بمثابة مدة خدمة تصب فى المعاش عند تسويته .

### ملخص الحكم :

ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صريح في ادخال ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش ، بما لا يترك مجالا لاي شك في ان هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته بالتطبيق لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم فلا وجه لما ينهيه الطعن على قرار مجلس الوزراء الصادر بقبول طلب اعتزال المدعى للخدمة من مخالفته للقانون ، بقوله انه يشترط لتطبيق قرارى مجلس الوزراء سالف الذكر ، ان يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضمومة كلها او بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة ، او بلغ سن الخمسين بعد قضاء خمس عشرة سنة كاملة فيها ، وهو ما لم يتوافر في حق المدعى ، اذ ما كان قد استكمل سوى ٢٤ سنة ١١ شهر يوم ١ .

( طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩ ) .

ثانيا — قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٣ :

### قاعدة رقم ( ١٩٨ )

#### المبسدا :

فصل بغير الطريق التاديبى — اعتزال الخدمة — مرتب السنتين الذى يحصل عليه موظف انتهت خدمته بالتطبيق للرسم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ او قرار مجلس الوزراء في ١٦/١٢/١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين في اعتزال الخدمة — بمثابة تعويض جزائي عن ترك الخدمة — تناوله الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الإضافية — اساسه .

#### ملخص التمسوى :

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكام الرسم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق



التلخيص ، لو قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين في اعتزال الخدمة ، يعتبر بمثابة تمويض جزائي عن ترك الخدمة ، ولذلك فإن مقدار هذا التعويض يتحدد في الوقت الذي تنتهي فيه رابطة التوظيف بين الموظف والحكومة .

ويشمل الراتب — طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري — الماهية الأصلية وملحقاتها التي تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية وما يملأها ويجمع بين هذه 'ملحقات' أن سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه وهو مساعده بوصفه عضواً في المجتمع على مواجهة ظروف الحياة ، أما الراتب الإضافي فإن سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وظيفته بأعباء وظيفية معينة تقتضي ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الأصلي التي تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو في الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

ويستتبع العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهي صلته بالوظيفة ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب إضافية ، وأما ملحقات راتبه الأصلي الذي استبقى له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فإنه يستحقها في هذه الفترة . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى أن الموظف الذي تنتهي مدة خدمته طبقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٦ أو قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، يستحق الامتياز الاجتماعية دون المرتبات الإضافية من تاريخ انتهاء خدمته .

(مضى ٢٥ في ١٦/٥/١٩٥٧) .

قاعدة رقم ( ١٩٩ )

المبدأ :

اعتزال الخدمة وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٣/١٢/١٦ لا يعدو أن يكون استقالة .

### ملخص الحكم :

ان خدمة المدعى انتهت بناء على موافقة الوزارة على طلبه المقدم اليها يرغبته في اعتزال الخدمة مع الافادة من احكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الادخار والذي جاء به « ان المادة ١٦ من المرسوم بتقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تقضى بان الموظف المشترك في صندوق الادخار الذي يستقيل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة او قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدي اليه الا الاموال التي خصمت من مرتبه فقط مع غائدة مركبة سعرها ٣ ٪ سنويا . . ونظرا لان الموظفين غير المنتخبين الراغبين في اعتزال الخدمة قد يضارون من استقلالهم بسبب حرمانهم من حصة الحكومة في حالة عدم استيفائهم للشروط المنصوص عليها في المادة ١٦ المشار اليها . . لذلك ورغبة في ان يستفيد الموظفون المشتركون في صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فقد روى ان يرخص لهؤلاء الموظفين في اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم في الحصول على الاموال المخخرة لصلابهم كاملة ( المبالغ التي اداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائد لها ) وذلك وفقا للقواعد الآتية :

اولا : ان يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا : ان يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالتهم حتى ٢ يناير سنة ١٩٥٤ .

ثالثا : ان يكون الموظف قد امضى في الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل بصرف النظر عن السن او ان يكون قد بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا : يؤدي صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المخخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا : تصرف الوزارة او السلطة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير سنة ١٩٥٤ .

يبين من قرار مجلس الوزراء المشار اليه ان الطلب الذي يقدمه الموظف برغبته في اعتزال الخدمة للافادة من احكامه لا يعدو ان يكون استقالة من الخدمة تنكم بمحض ارادته وتتم بالطرق الادارية المعتادة دون تدخل من جانب مجلس الوزراء في قبول تلك الاستقالة أو رفضها وغاية ما في الامر ان الموظف الذي تكون مدة خدمته قد بلغت خمس عشرة سنة على الاقل وقدم استقالته في موعد غايته ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ يفيد من المزايا التي حددها القرار المشار اليه وحاصلها ان يؤدي اليه صندوق الادخار الاموال المدخرة ككلية محسوبة حتى تاريخ الاستقالة وان تصرف له الوزارة او المصلحة المختصة مرتبه خلال سنتين من اول يناير سنة ١٩٥٤ وهو ما تحقق فعلا بالنسبة للمدعي ومن ثم فان الحكم المطعون فيه يكون قد جاقبه التوفيق في استظهار الواقع حين ذهب الى ان خدمة المدعي قد انتهت طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ واخطأ بالتالي حين استخلص من ذلك ان خدمة المدعي انتهت بمقتضى قرار مجلس الوزراء الذي يصدر بالموافقة على اعتزاله الخدمة وانه من ثم يسرى في شأن المدعي حكم المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ التي تقرر معاشات للموظفين الذين تركوا الخدمة بسبب الغناء الوظيفية او باهر ملكى او بقرار خاص من مجلس الوزراء اذا كانت مدة خدمتهم خمس عشر سنة او اكثر .

ان المدعي قد استقال من الخدمة قبل ان يبلغ الخمسين من عمره ودون ان يكون قد اخفى في الخدمة خمس وعشرين سنة ككلية فانه لا يستحق معاشا بالتطبيق لاحكام المادتين ١٢ ، ٥٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ومن ثم لا يفيد من احكام القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ .

( طعن ٥٩٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٨/٢/١٩٧٣ ) .

ثالثاً — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ :

قاعدة رقم ( ٢٠٠ )

المبدأ :

استقالة تيسريه طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — إحالة الموظف  
الى المحاكمة التأديبية — عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة منه .

ملخص الحكم :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٠ لسنة ١٩٥٧ بإنشاء مؤسسة عامة  
لشئون بريد جمهورية مصر ، كان ينص في المادة ١٣ منه على أن « يسرى  
في شأن موظفي الهيئة ومستخدميها وعملها القوانين والنوائح ، والقواعد  
التنظيمية الخاصة بموظفي ومستخدمى وعمل الحكومة » . ومن ثم فقد  
كانت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، مطبقة  
في شأن موظفي هيئة البريد ، وبالتالي سرت في شأنهم أحكام القانون رقم  
١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تاريخ العمل بها في ٣ من ابريل سنة ١٩٦٠ ، وقد  
كانت سارية في حقهم في ٩ من يونية سنة ١٩٦٠ أى في تاريخ تقديم المدعى  
طلب اعتزاله الخدمة — الا ان الهيئة تستطيع النظر في هذا الطلب، لان المدعى  
كان محالاً الى المحاكمة التأديبية ، وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من  
القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه « اذا احيل الموظف الى المحاكمة  
التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل او  
الإحالة الى المعاش » .

( طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/١٠ ) .

قاعدة رقم ( ٢٠١ )

المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو معالجة  
مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع —

هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — سلطة الإدارة في قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام هذا القانون هي سلطة مقيدة — طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون هو بمثابة استقالة بما يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الواردة في هذا الشأن — اثر ذلك ، عدم جواز قبول طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية وجواز ارجاء البت في هذا الطلب اذا كانت ثمة اجراءات تأديبية متخذة ضد الموظف عند تقديمه الطلب .

ملخص الحكم :

باستعراض نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التفسيرية يبين ان المشرع هدف اصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بيجاد وسيلة للنخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقيم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من النفع لدرجاتهم الشخصية وبالتالي منه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون المذكور متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة في هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكامها هي سلطة مقيدة بالقانون كما ان ترك الخدمة وفقا للقانون سالف الذكر هو بمثابة استقالة على نحو ما نصحت عنه المذكرة الايضاحية له ، الامر الذي يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم انوارد في الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ منه التي تعتبر الاستقالة المقررة باى قيد لو المعلقة على اى شرط كان لم تكن ولما كانت هذه المادة تنص على ان « الموظف ان يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد او شرط ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة . ويجوز خلال هذه المدة

تقرير أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات ضد الموظف . فلذا أحيل الموظف الى المحلطة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش ، فان مقتضى هذا النص ، أنه ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحلطة التأديبية الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش ، كما لها أرجاء قبول ذلك الطلب اذا كانت متخذة ضد الموظف إجراءات تأديبية .

( طعن ٦٨١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٩/٣/١٧ )

قاعدة رقم ( ٢٠٢ )

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واعتباره استقالة - تقديم الموظف هذا الطلب أثناء الإحالة الى المحلطة التأديبية وتراخى المحلطة التأديبية حتى صدر حكم براءته مما نسب اليه تأديبيا بعد إحالته فعلا للمعاش وفقا للقواعد العملية - عدم جواز قبول الاستقالة في هذه الحالة لإنقضاء رابطة الوظيفة .

ملخص الحكم :

أن ترك الخدمة وفقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة على نحو ما نصحت عنه المذكرة الإيضاحية لهذا القرار بقانون الامر الذي يقتضى وجوب مراعاة أحكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ منه التي تعتبر الاستقالة المترتبة بنى قيد أو المحلطة على أى شرط كان لم تكن وبذلك ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل استقالة الموظف المحال الى المحلطة التأديبية الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش عملا بالفترة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وبد كل الدعوى عند تقديم طلب ترك الخدمة في ١١ مايو سنة ١٩٦٠ ، محالا الى المحلطة التأديبية . فلم تتحيم الجهة الإدارية عند ما تهرت في

٢٨ من مايو سنة ١٩٦٠ وكذا في ٢٠ من يولية سنة ١٩٦٠ — عدم جواز قبول استقالته لإحالة إلى المحكمة التأديبية وفقا لما تنص به الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف من أنه « فإذا أحيل الموظف إلى المحكمة التأديبية لا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش » .

وقد قضى في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ببراءة المدعى في الدعوى التأديبية التي كانت مقالة ضده وذلك بعد أن انتهت مدته ختمه اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٦٠ لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة .

وتنص المادة ١١٠ من قانون التوظيف بأن للموظف أن يستقيل من وظيفته . . . . ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر بقبول استقالته وبغداد ذلك أن طاب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون طالب الاستقالة موظفا قائما بعمله لحين صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة لأن تقديم الاستقالة وقبولها يفترضان حتما توافر صفة الموظف .

ومن حيث أن المدعى ، في الوقت الذي اكتمل فيه مركزه القانوني بعد الحكم له بالبراءة في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ، في الدعوى التأديبية التي كانت مقالة ضده والذي أصبح فيه أمرا صالحا للنظر فيه من حيث تطبيق اثر القرار بتاتون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على طلب ترك الخدمة المتقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ ، كان قد أصبح غير موظف لبلوغه السن المقررة فلا تشريخ والحالة هذه على جهة الإدارة في امتناعها عن اصدار قرار بقبول الاستقالة وقتئذ ، والا كان القرار نافذا محله لتعلقه بموظف سابق والاستقالة لا تقبل إلا من موظف قائم بعمله فعلا كما أنها ما كان لها أن تجيبه إلى طلب استقالته المتقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ وهو محال إلى المحكمة التأديبية ؛ أما بعد تبرئته فكان المجال الزمني المحدد لصلاحيته العمل بالقرار بتاتون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد انقضى حسبما يبين من ملأته الأولى .

### قاعدة رقم ( ٢٠٣ )

#### المبدأ :

طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — عدم موافقة لجنة شئون الموظفين عليه — لا يعدو أن يكون مجرد توصية — البت في هذا الطلب بصفة نهائية يكون بقرار من الوزير •

#### ملخص الحكم :

لأن كانت لجنة شئون الموظفين بوزارة الداخلية قد رأت في ١٤ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أي قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب الذي أعرب فيه المدعى من رغبته في ترك الخدمة وتسوية حالته بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، وهو الطلب المقدم منه في ١٦ من ابريل ١٩٦٠ أي بعد انبعاد المقرر الذي نصت عليه المادة الاولى من هذا القانون الموافقة على هذا الطلب ، إلا أن رأيها هذا لا يعدو أن يكون مجرد توصية رغبته الى السيد وكيل الوزارة الذي وافق عليها في ١٥ من مايو سنة ١٩٦٠ على أن يعرض الامر على السيد الوزير تاركا لهذا الأخير البت فيه نهائيا بصفته الرئيس الاعلى المختص •

( طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/٥/١٩٦٢ ) •

### قاعدة رقم ( ٢٠٤ )

#### المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي هيئة البريد — صدور الحكم التلويحي ببراءة الموظف بعد العمل بالقرار الجمهوري المشار اليه — امتناع قبول الاستقالة المقدمة منه لعدم سريتهن لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ في حق موظفي الهيئة بعد نفاذ القرار الجمهوري المشار اليه •

#### ملخص الحكم :

ولأن كان قد قضى في ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ببراءة المدعى وزالّ بذلك المانع الذي حال بين الهيئة وبين النظر في طلبه اعتزال الخدمة عقب



تفكيكه لياه ، الا ان الهيئة كانت في ذلك التاريخ قد أصبحت خاضعة لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة بريد مصر ، اتذى عمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ ، وبالتالي لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ مطبقين — في ذلك الوقت — في شأن موظفي الهيئة ، فضلا عن ان تكامل المركز القانوني للمدعى بعد الحكم ببرأته لصالحية النظر في طلبه لم يتم الا بعد انتقضاء المجال الزمني المحدد لصالحية العمل باحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

( طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/١٠ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٠٥ )

#### المبدأ :

اجاز القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ طلب ترك الخدمة ان بلغ الخامسة والخمسين او يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه مع ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش ولو تجاوز بضمها سن الستين ، ومنحه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة — الحكة التشريعية من اصدار هذا القانون — قصد المشرع اساسا الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المسنين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها — عدم قصره الاستفادة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية واباحته طلب ترك الخدمة للموظفين كافة ممن توافرت فيهم شروط الاستفادة من احكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية اخرى من الاداة التشريعية التي صدر بها — تعيد الإدارة طلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للموظف حتى احواله الى المعاش عن سنة — اعتبارها هذا التقيد حكما جديدا لا تملكه الإدارة وانطواؤه على مخالفة قصد المشرع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقل من يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة — لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل في الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون — اباحة المشرع ترك الخدمة تفرض تقديره مقدما ما يترتب عليه من نتائج لم تكن التغيب عنه — عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شأنى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقصد اليها ولا تفرها نصوصه .

( م ٢٠ — ج ٦ )

## ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ إنما كان هدفه الأساسي هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريق تواجه في الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانصاف التي أصبحت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المخلفين من تضخم في الدرجات الشخصية التي كان يلجا إلى ترقيةهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجازاة للأصول المقررة التي تقتضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المنعقدة والرعية في اجتثاث نتائجها هي الحافز الذي حدا بالمشرع إلى التفكير في إيجاد وسيلة لتخلص من تلك الدرجات الشخصية بإصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي قصد به أصلا إباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة الأولى منه إن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو ينمها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه . إلا أنه روعي عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع في تيسير الامادة منها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط على أن يتقدموا بطلب اعتقال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء 'مصلحة العامة' . وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى هذه استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المنعقدة ولخصها ما ورد في المادة ١١٠ فيها ينطبق بالاستقالة المقررة بقيد أو المعلقة على شرط وجعل طلب اعتقال الخدمة في هذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . وإذا كان هدف المشرع أصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو التخفيف منها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آف الفكر ، ولما كانت هذه الجكة التشريعية إنما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة أيتفادها الشارع بعد أن وزير ملامعتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة

العامة ، فإن ثبت قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبت العكس على تحقيق المصلحة العامة نى ترك لثبات هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما نى ذلك من الفاء لدرجاتهم الشخصية اثنى اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ، ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية صاعدة بقوة اثنى من الاداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المادة الاولى منه فيها يقطع بالمادة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضمانه عند اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يورده بديل افتراضه فى المادة المذكورة فن ضم المستثنى لخدمة الموظف وحاصلها فى معاشه تد يجاوز سن الستين ، اذ ان هذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الادارية ، وينطوى على مخالفة لصريح قصد الشارع الذى لم يحدد سنا ما بين الخمسة والخمسين والستين ولا تقبل ممن بلغه الرغبة فى ترك الخدمة . كما لا حجة فى التذرع بلحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا ابرا اباحه المشرع وقدر مقصدا ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم التفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من نساءغى الدرجات ما دام لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

( طعن ١٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٥/١١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٠٦ )

##### المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — رخصة بياحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التى يتطلبها هذا القانون — هدف المشرع من اصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الحكمة التشريعية

ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا وجه للفرقة بسبب السن أو مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا نقرها نصوصه — ليس للإدارة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم لاعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام هذا القانون — المرد في ذلك إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقا معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقرررة — اثر ذلك : الدعوى التي تقام في هذا الخصوص تعتبر دعوى نسوية تقوم على منازعة في معاش .

#### ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان المشرع جعل طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التي تطلبها هذا القانون واذا كان هدف المشرع من اصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسبين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها فحسب المستطاع ، وكانت هذه الحكمة التشريعية انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها المشرع بعد ان وزن ملامتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك امثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتمثل هذه المصلحة في الفناء درجاتهم الشخصية التي اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها ، وانه لا وجه للفرقة ، بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ، ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا نقرها نصوصه ، وانه بناء على ما تقدم فان الامر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقا لأحكام القانون المذكور ليس مرده الى تقدير جهة الادارة واختيارها وانما مرده في الحقيقة الى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقا معينة مطلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقرررة بحيث انه متى توافرت فيهم هذه الشروط الواجبة قانونا حققت لهم الامادة من احكام القانون وحق على جهة الادارة تمكينهم من

هذه الافادة ، وبهذه المثلية نال الدعوى التي تقام في هذا الخصوص تكون في حقيقة تكييفها دعوى تسوية تقوم على منازعة في معاش لا تستلزم تظلماً ادارياً قبل رفعها ولا تخضع ليعاد الستين يوماً المقرر لدعوى إلغاء .

( طعن ١٢٠١ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦ )

(ملحوظة : في نفس المعنى طعن ٢٨٢ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/١٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٧ )

#### المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع - هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة - سلطة الادارة في قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المختصة من هؤلاء الموظفين بالتطبيق لاحكام هذا القانون هي سلطة مقيدة - الأمر يختلف بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية - قيام المصلحة العامة في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور مفروك لتقدير جهة الادارة - اثر ذلك : الدعوى التي يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات شخصية بطلب تطبيق احكام هذا القانون هي دعوى تسوية - أما الدعوى التي يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات أصلية فتعتبر دعوى إلغاء .

#### ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان المشرع قد هدف أصلاً من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع وهذه الحكمة تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقبوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من إلغاء لدرجاتهم الشخصية

وبالتالى فانه ينزم تبوؤ طلبات ترك الخدمة المقدمة منهم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة فى قبول او رفض هذه الطلبات انما هى سلطة مقيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية ان تضيق فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلافه ، احكامه . . اما بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فان ابرهم يختلف . اذ ان فيلالم المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المتوه عنه لا يزال ابر' متروكا لتقدير الجهة الادارية ولهذه الجهة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور . . وتقرىعا على ذلك ، وادا كانت الجهة الادارية تلزم بتبؤ طلبات ترك الخدمة بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات شخصيه ، فان الدعوى التى يرغمها هؤلاء الموظفين تعتبر — ولا شك — دعوى تسوية لأن صاحب الحق يطالب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى القانون ومن ثم فان ما تصدره جهة الادارة من تصرفات واوامر فى هذه المناسبة هو مجرد افعال تنفيذية تهدف الى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وتوصيل ما نص عليه القانون اليه وبالتالي لا يكون هذا التصرف قرارا ادنيا بالمعنى المفهوم بل يكون مجرد اجراء تنفيذى او عمل ملابى لا يصل الى مرتبة القرار الادارى ولا يمكن ان تكون الدعوى من دعاوى الالفاء . . وعلى عكس ذلك اذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية بل استلزم صدور قرار ادارى خاص بخوله هذا المركز القانونى ، فان الدعوى تكون من دعاوى الالفاء وينطبق عذا على اصحاب طلبات ترك الخدمة من شاغلي الدرجات الاصلية طبقا لاحكام ذلك القانون والذى يضمن ان تصدر جهة الادارة فى شأنهم قرارات ادارية منشئة لاحتهم فى ترك الخدمة بناء على السلطة التقديرية المخولة لها فى القانون — على ما سبق بيانه — ولما كان للمدعى ( المدعون عليه ) من شاغلي الدرجات الاصلية فان دعواه تكون من دعاوى الالفاء الامر الذى يستتبع ضرورة اتباع الاجراءات الخاصة بواقية هذه الدعاوى .

قاعدة رقم ( ٢٠٨ )

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠  
— رخصة مباحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التي يتطلبها هذا  
القانون — هدف المشرع من اصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى  
الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الحكمة  
التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق  
المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا يسوغ باداة  
تشريعية ابنى الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من القانون المذكور فيما  
يتعلق بالمدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاشي — لا حجة في التذرع  
باحتمال اختلال سير العمل بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق  
لاحكام القانون سالف الذكر — لاساس ذلك : المشرع قدر مقدما ما يترتب  
على تطبيق احكام هذا القانون من نتائج — لا وجه للفرقة بين فريق وآخر  
من شاغلي الدرجات الشخصية بسبب السن أو مصلحة العمل ما دام القانون  
لم يقضى بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه الحكمة قد جرى على ن المشرع جعل طلب اعتزال  
الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه  
رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التي  
تطلبها هذا القانون واذا كان هدف المشرع من اصدار القانون المذكور  
هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات  
الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكلفت هذه الحكمة التشريعية  
انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتضاها المشرع بمد أن وزن ملامتها  
بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العميلة وقدر لثما تبرر اصدار مثل  
هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على  
تحقيق المصلحة العامة في ترك امثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ،  
وتحتل هذه المصلحة في الغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع  
مراعاة عن حرصه على التخلص منها. سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه

فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوغ بلادة تشريعية أدنى من الاداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم المادة الاولى منه فيها يتعلق بالمادة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضافة عمر انيها لم يورده المشرع ذاته بل نم يرده بعنيل افتراضه فى المادة المذكورة ان منه السنتين لمدة خدمة الموفات وحسابها فى المعاش قد يجاوز به سن السنتين . كما لا حجة فى التفرع بلحتمل اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون سالم الفكر ما دام هذا امرا اباحه المشرع وتدر مقدما ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم للفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى للدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تفرها نصوصه .

( طعن ١٤٤٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦ )

فى ذات المعنى ايضا طعن رقم ١٤٢١ ، ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٢ ، طعن ٨٢٣ / ٩ ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٢ .

قاعدة رقم ( ٢٠٩ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظم موظفى الدولة — اجازته ان بلغ سن الخامسة والخمسين او يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه ان يترك الخدمة مع ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش ولو تجاوز بضمهما سن السنتين ومعه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة — قصد المشرع اسلسا الى معالجة مشكلة قداى الموظفين المتسنيين ووضع حد لتضمم الدرجات الشخصية واقتضى منها — عدم قصره الاستفادة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية — اذاحة طلب ترك الخدمة لكافة الموظفين ممن تتوافر فيهم شروط الاستفادة من احكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية أدنى من الاداة التشريعية التى صدر بها — تعيد الإدارة طلب ترك الخدمة بالا نقل الادة الباقية للموظف حتى احالته الى المعاش عن



سنة - اعتبار هذا القيد حكما جديدا لا تملكه الإدارة وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل من يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة - لا حجة في التنوع باحتمال اختلال سير العمل في الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون - إباحة المشرع ترك الخدمة تفترض تقديره مقبها ما يترتب من نتائج تغيب عنه - عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ينص قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة في المادة الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاليه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين . على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يمنع علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة وقد أنصحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون عن الباحث على إصداره وأبرزت الحكمة التي استهدفها المشرع من الأحكام التي ضمنها إياه إذ جاء بها « لم تكن للترقيات في الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلزمها الإدارة عند إجرائها اللهم إلا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء في الدرجة ، ولم يكن يفيد من هذه الترتيبات إلا المخبزون والموظفون من ذوي الواسطات . ولم يكن لغيرهم من الكادحين والعاملين بالعمل وسيلة للنظام لا يعترف هذه القرارات المعية . وكان من نتيجة ذلك أن رسب غالبية الموظفين في درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة - ولقد استبان للإدارة مدى الغبن الواقع عليهم فأصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٣ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة في درجة واحدة إلى الدرجة التالية بصفة شخصية وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ ، ولم يكن في ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسخين المنسيين فتوالت التشريعات بين حين وآخر .» وكلها تعالج مشكلة الحد الأدنى

لبقاء الموظف من درجة ودرجتين وثلاث وترتبتهم للدرجة التالية بصفة شخصية ، وكان اللجوء الى الترقية انحصارية من المحاولات لمعالجة المشكلة لكنها لا تتفق مع الاصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من اوضاع . مما دعا الى التفكير فى ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح لمن بلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الصم سن الستين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الصم ٢٧ سنة وعلى ان يمنح علاوتين من علاوات درجتى الحاقية ولا يتجاوز بهما ربط هذه الدرجة الا انه رأى عدم تعبر هذه الإباحة على اصحاب الدرجات الشخصية ، وانها اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين او يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة وفى الحدود التى رسمتها مواد قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع استثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التى تعتبر الاستقالة المقترحة باى قيد أو المعلقة على اى شرط كان لم تكن . وظاهر مما تقدم ان المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انها كان هدفه الاساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسبين بطريقة نواجه فى الوقت ذاته على نحو اتجع القضاء على ما نتج عن محاولات الاتصال التى اتبعت فى الماضى لرفع النبن عن هؤلاء المتخلفين من تضم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجا الى ترقيةهم عليها علاجاً لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للاصول التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . وقد كتبت كراهية هذه الاوضاع المفتعلة والرفبة فى اجتثاث منابتها مما الحافظ الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية بإصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والاضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين

أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، إلا أنه رأى عدم قصر هذه الإبلحة على أصحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوسع في تيسير الامتداد من مزاياها بقلحة سمينها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على أن يقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة . وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى هذه ، استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة واقتوانين المعطلة له ، وأخصها ما ورد في المادة ١١ منه فيها يتعلق بالاستقالة المقرنة بقيد أو المعطلة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصه مباحة للموظف يستعملها بهشيقته متى تحققت فيها شروطها وإذا كان هدف المشرع أصلاً هو علاج وضع الموظفين النافلين لدرجات شخصية للتخلص من درجاتهم الشخصية أو للتخفيف عنهم قدر المستطاع عن طريق اصدار التشريع آتف الفكر ، وكانت هذه الخدمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغائها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر أنها تبرر اصدار هذا التشريع ، فإن ثمة قرينة قانونية طامعة لا تحتل أثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية التدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية أخرى من الاداة التشريعية التي صدر بها هذا القانون احد من اطلاق حكم نص المادة الأولى فيها يتعلق بالخدمة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة إلى المعاش بالإضافة قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يريده بغير اعتراضه في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه قد يجاوز به سن الستين إذ أن هذا يكون حكماً تشريعياً جديداً لا تملكه الجهة الادارية وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سناً ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة كما لا حجة في التفرع باحتمال اختلاف سمر ائتمن بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب

خروج محدد كبير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون المشار إليه ، ما دام هذا أمرا إباحة المشرع وقدر مقبلا ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم للترقية بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقض بهذه الترقية ولا تقرها نصوصه .

( طعن ١٧٢١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٣/٣/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٢١٠ )

#### المبدأ :

طلبت ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - توافر الشروط التي استلزمها هذا القانون ، دون أي قيد آخر غير وارد فيه ، يلزم للإدارة بقبول هذه الطلبات ، متى كانت مقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية - قبول الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية - متروك لتقدير الإدارة ولا تنوب عليها في أن تعيد قبولها بها تراه من قواعد مراعاة للمصلحة العامة .

#### ملخص الحكم :

إن هذه المحكمة - في قضاء لها سلبق - قد استعرضت نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومفكرته التفسيرية وخلصت من استظهارها إلى أن المشرع قد هدف أصلا من إصدار هذا القانون إلى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية ب إيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه المحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل أثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من الفناء لدرجاتهم الشخصية وبالتالي فإنه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه متى توافرت الشروط المطلوبة في هذا القانون دون أي قيد آخر . لم يرد فيه إذ أن الساطة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين

الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انما هي سلطة متيدة بالقانون فلا تلك الجهة الادارية ان تضيف في هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة انقانون على خلاف احكامه اما بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فلن لهم يختل اذ لن قيام المصلحة العلية في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠. لا يزال لبرا منوكا لتقدير السلطة الادارية ، وهذه السلطة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور ، وهذه التفرقة سبق ان استثمرتها هذه المحكمة من روح القانون واهدائه التي استبانت من مذكرته التفسيرية ، فاذا رأت السلطة الادارية وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول طلبات ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية الذين تقل المدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة وراى في هذا مصلحة علية بتفضيها فلا تتريب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين ، ولزمتها هذه القاعدة .

( طعن ١٥٩٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٣/٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — الهدف من اصداره — اعتزال الخدمة طبقا له في حقيقته استقالة — ثمة اعتبارات من المصلحة العامة ترد على حق الموظف في اعتزال الخدمة طبقا لهذا القانون — تعطيل استعمال هذا الحق بالنسبة الى طائفة المهنيين .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ نص في مادته الاولى على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سنن اثناسية والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ تقاض هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين

مدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز هذا الضم سن السنتين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة « وإذا كان المشرع قد هدف أصلا من إصدار هذا القانون إلى علاج وضع الموظفين المشاغلين درجات شخصية بيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع بما يجعل من المصلحة العامة اجبة هؤلاء إلى طلباتهم بترك الخدمة وفق الشروط والأوضاع التي نص عليها ، إلا أن اعتزال الخدمة طبقا للقانون المذكور لا يعدو أن يكون في حقيقته استقالة من الخدمة وإذا كان الأصل في الاستقالة أنها حق للموظف يباشره متى شاء إلا أن ثمة اعتبارات أخرى تتعلق بالمصلحة العامة ترد على استعمال هذا الحق لأن الموظف العام إنما يعمل في خدمة المصالح ومن أجل ذلك حرص المشرع عند تنظيم أوضاع الاستقالة واحكامها على أن يوفق بين حرية الموظف في ترك العمل وبين حق الجماعة في الحصول على الخدمة التي يؤديها ضمنا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد فقبل قبول الاستقالة رهينا بشيئة الجهة الإدارية التي لها أن ترفضها أو تقبلها صراحة أو ضمنا بتعبير ايجابى أو سلبى ولوجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد الذي تعتبر بمضيه مقبولة حكما ، بحيث لا تنتهى خدمة الموظف إلا عندئذ ، وقد رأى لمصلحة عامة عليا بالنسبة إلى طائفة المهندسين تعطيل استعمال هذا الحق تعطيلاً نهائياً من شأنه عدم الاعتماد بالاستقالة التي يقدمها أفراد هذه الطائفة من موظفى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها واعتبر هذه الاستقالة كل لم تكن سواء كانت صريحة أو ضمنية إذ نص في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تلبية أعمال وظائفهم ما لم تنقته خدمتهم بأحد الأساليب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كل لم تكن « وقد أبرزت المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور الأسس التي تبرر تقرير الحكم المتقدم إذ جاء بها « كان من آثار نهضتنا الإصلاحية أن

زادت المشروعات الإنتاجية في البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم نسي الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا في التخلي عن وظائفهم مؤثرين العمل في المشروعات الخاصة والأعمال الحرة - ولما كان في ذلك تعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومي بوجه عام فقد صدر ناهيا مهنسي الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فيما دونها عن الامتناع عن تلبية الأعمال التي يمهدها اليهم بها ، ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبي العلم . . . » ويخلص مما تقدم ان مهنسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فيما دونها يحظر عليهم طلب ترك الخدمة عن طريق الاستقالة للحكمة التشريعية التي قام عليها القانون آنف الذكر سواء كان ذلك وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الصادر بتعديل بعض هذه الاحكام بالاستثناء منها لتعارض ذلك مع احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

( طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢١٢ )

##### المبدأ :

طلب ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة - تعيد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ غنيا بتعلل بوجوب الفصل في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبر مقبولا ضمنا - رفض الإدارة هذا الطلب بعد انتهاء هذه المدة دون صدور قرار بالبت فيه لا يصادف محلا - استمرار الموظف في الخدمة بعد انقضاء هذه المدة لا يفيد تنزله عن طلب ترك الخدمة - اساس ذلك هو ان علاقته بالحكومة تنظيمية .

##### ملخص الحكم :

نقض المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون : طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين — على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم (٢٧ر٥) سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة » وجاء بالذكر الإيضاحية لهذا القانون أنه « رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وإنما إتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للصالح والبيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقررة بأي قيد أو المعلقة على أي شرط كل لم تكن » ومناد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له مع التطل من الفقرة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعية منه لصالح الموظف لوجب أن تفصل جهة الإدارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها . وعرض المشرع جزاء على تراخي الإدارة في هذا الصدد غانفر باعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على أنه ( ويجب الفصل في الطلب خلال اثنين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة ) . ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال الخدمة المقامة للانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمينا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ويتربط على ذلك انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون — وترتبط على ذلك لا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها والفصل في طلب ترك



الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب فإن هي نطعت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعدد إذ انقطعت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى أن استمرار المطعون عليه في الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه من المعلوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين واللوائح . فلذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فإن استمرار الموظف الذي قدمها في الخدمة أو حتى تنازله من طلبه بعد ذلك لا يفسر من الأمر شيئا .

( طعن ٩٤٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦ )

( ملحوظة : في نفس المعنى طعن ٩٧٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢١٢ )

المبدأ :

القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ — طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون المذكور هو بمثابة استقالة — اثر ذلك — تفيد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها يتعلق بوجوب الفصل في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » وجاء بالذكر الإيضاحية للقانون سالف الذكر أنه « رضى اتاحة الفرصة للموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين ( م — ٢١ ج ٦ )

أو يبنونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع إن يتقدموا  
بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح وأنهت الحكومية والوزارات  
التي يكون لها ثبوت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود  
التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين  
المعلقة له مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي  
تعتبر الاستقالة المقررة بأى قيد أو مطلق على أى شرط كان لم تكن »

ولئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠  
لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الإدارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقا  
لمقتضيات الصالح العام . وهذا ما اشارت اليه المفكرة الإيضاحية الا انه من  
البدهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما اصبحت عنه  
المفكرة الإيضاحية للقانون سائر الفكر من وجوب مراعاة احكام قانون  
موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة وعلى الاخص المادة ١١٠ عدا الحكم  
باعتبار الاستقالة المقيدة بأى قيد أو المطلق على شرط كان لم تكن ، وبذلك  
يبقى على الإدارة أن تراعى ما تنص عليه الفقرة الاولى من المادة ١١٠ من  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا  
للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا  
اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون وذلك متى توافرت في حق مقدم  
الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القرار بقانون رقم  
١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

فإذا كان الثابت أن المدعى قد قدم طلبه في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٠  
وأن يجرى هذا الطلب الا في ٢٠ من يونيو سنة ١٩٦٠ على السيد رئيس  
مجلس الدولة فقرر بالحفظ في ذلك اليوم ، فان هذا القرار قد صدر بعد  
مضي ثلاثين يوما من اعتبار الاستقالة مقبولة بحكم القانون ومن ثم فان  
الحفظ قد ورد على غير محله .

### قاعدة رقم ( ٢١٤ )

#### المبدأ :

ترك الخدمة طبقا للقانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — هو بمثابة استقالة —  
تقييد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من قانون الموظفين وهو وجوب الفصل في  
الطلب خلال ٢٠ يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة  
القانون متى توافرت شروطها — القرار الصادر منها بالرفض يعد هذا الجهاد  
يكون قد ورد على غير محل .

#### ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن صح القول بأن طلب ترك  
الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الإدارية  
التي لها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام على نحو ما اشارت  
اليه المذكرة الإيضاحية ، الا أنه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة  
استقالة وآية ذلك ما نصحت منه المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور  
من وجوب مراعاة أحكام نظام موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة ، وعلى  
الأخص المادة ١١٠ منه . عدا الحكم باعتبار الاستقالة المفيدة بأي قيد  
أو المعلقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينفي على الإدارة أن تراعى  
ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة  
١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة  
القانون وبنتيجة لاثارها متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص  
عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم فإن  
قرار الرفض الصادر من السيد الوزير بعد ميعاد الثلاثين يوما المذكورة يكون  
قد ورد على غير محل .

( طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/١٠/١٩٦٢ )

## قاعدة رقم ( ٢١٥ )

### المبدأ :

طلب ترك الخدمة ومقا القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - عدم الفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضميا له - امتناع رفض الطلب بعد فوات هذا الميعاد .

### ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على انه ( استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يتمتع ملاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهائية مربوط الدرجة وجاء بالذكرة الإيضاحية لهذا القانون انه ( رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وانما اتلحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ مريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كان لم تكن ) ومما ذلك هو لزوم مراعاة احكام قانون نظام موظفي الدولة او القوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون رعية منه لصالح الموظف اوجب أن تقصل جهة الادارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وفرض جزاء على تراخي الادارة في هذا الصدد بنصه

على اعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما -سومودي ذلك لن مهم  
اجلبة جهة الادارة على طلب اعتزال الخدمة المتقم للانتفاع بالحكم القانون  
رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وبغير قبولها ضمنينا  
لهذا الطلب مع التسمية المطلوبة ويترتب على ذلك انقضاء خدمة مقدم  
الطلب بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في  
المادة الاولى من القانون - وترتبا على ذلك لا يجوز لجهة الادارة بعد  
انقضاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالتفصل في طلب ترك الخدمة  
ان تصدر قرارا برفض الطلب فان هي فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد  
نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم  
القانون ..

( طعن ١٢٧٦ لسنة ٧ في - جلسة ١٩٦٥/١/٢ )

#### قاعدة رقم (٢١٦)

##### المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - مضي  
ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه دون اخطار الموظف برفضه - ليس معناه  
اعتبار الاستقالة مقبولة - العبرة في ذلك بتاريخ التفصل في الطلب خلال  
الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار .

##### ملخص الحكم :

انه ولئن كن ابلاغ المدعي برفض الموانقة على طلب اغتزاله الخدمة  
بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد تم بعد مضي اكثر  
من ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه الطلب بسبب تخفيه في اجازة الا ان القرار  
الاداري القاضي برفض هذا الطلب قد صدر في ١٧ من مايو سنة ١٩٦٠ ،  
اي خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفي الدولة - ومن ثم فلا حجة فيها يذهب اليه  
المدعي من ان استقالته قد اعتبرت مقبولة بمضي ثلاثين يوما دون اخطاره

بالقرار الذى بت فيها ، ذلك أن التجربة إنما هى بتاريخ القرار الصادر  
بالفصل فى طلب الاستقالة ، لا بتاريخ تبليغ هذا القرار للموظف صاحب  
الشن . وقد صدر هذا القرار من الجهة الإدارية المختصة واستوفى من  
الميعاد انتقائى المقرر .

( طعن ١٣٩٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٢١٧ )

#### المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة  
١٩٦٠ — الفقرة بينه وبين الاستقالة المقررة فى المادة ١١٠ من قانون  
موظفى الدولة — ترخص الإدارة فى قبول هذا الطلب أو رفضه وفقا  
لقتضيات المصلحة العامة — عدم اعتباره مقبولا إلا إذا اتصحت الإدارة عن  
ذلك صراحة — ليس هناك ميعاد محدد للبت فى هذا الطلب .

#### ملخص الفتوى :

إن ترك الخدمة طبقا لمادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠  
لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط  
والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة مع نوع خاص وفقا لأوضاع  
وأحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة  
العادية إلا من وجه واحد ، وهو أن كليهما يقدم بطلب من الموظف وبناء على  
رفيقته ونسبا عدا ذلك؛ فإن طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن  
الاستقالة العادية ذلك لأن الشارع فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠  
لسنة ١٩٦٠ تدر أحكاما ومزايا على خلاف أحكام قانون نظام موظفى الدولة  
وقوانين المعاشات التى لا تحسب فى المعاش إلا معد الخدمة الفعلية وهذا  
الاختلاف يقتضى عدم تطبيق أحكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة  
طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا ملحقا على  
شرط ، فلا ينتج أثره إلا إذا قبلته جهة الإدارة صراحة فلا يعتبر انتقضاء

مدة معينة. على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكى له ولعل هذا هو ما دعا  
 الشارع الى اصراف صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على اتفه  
 « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى  
 الضرورة وطبيعة التكليف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠  
 لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
 التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ حكى  
 مقررًا للموظف يتعين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة  
 الادارة فلها ان تقبله او ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام وقد اشارت  
 الى هذا المعنى المذكرة الايضاحية للقانون بقولها « رضى أئحة الفرصة  
 للموظفين ليقبضوا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات  
 الحكومة والوزارات التى يكون لها البت فى الطلبات فى ضوء المصلحة  
 العامة » ويتعين ان يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا  
 الا بصور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم ان تبت جهة  
 الادارة فى الطلب خلال مدة معينة لان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد  
 ميعادا معينًا للبت فيه ، ومن ثم فلا يصح القول بأن مضى ثلاثين يوما على  
 تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ذلك لان هذا القول يستند  
 الى نص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى  
 شأن طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

( غوى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ٢١٨ )

المبدأ :

طلبات ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠  
 — ميعاد تقديمها — هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون :

ملخص النقض :

تمس المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على اتفه  
 « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن

الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاقبه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتان من علاوات درجته ، ولا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة .

ويستفاد من هذا النص أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه وهي ضم سنتين إلى مدة خدمة الموظف وحسابها في المعاش ومنح علاوتين من علاوات الدرجة ، هذا الطلب جائز لكل موظف يبلغ سن الخامسة والخمسين في تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أي في ٢ من أبريل سنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة الأشهر التالية لهذا القانون ، وإنه وإن كانت عبارة النص تدل في ظاهرها وللوهلة الأولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد ببيعاد إلا أن مقتضى النص وظروف الحال — وقد اشرع منه على نحو ما جاء بالإنكرة الإيضاحية للقانون — كل أولئك يتنقض اعتبار الثلاثة الأشهر المشار إليها نجلا محذوا لتتقدم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون مسلف الذكر ، فقد تضمن النص فيها ضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوة درجته بحيث لا يجاوز بها نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية تحديدا لهذه الدرجة « على أن يمنح الموظف علاوتان من علاوات درجته الحالية » ومقتضى ذلك أن المزايا التي يقررها النص أن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين مقيدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، فتفسف هذه المزايا إلى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطلب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف عند تركه الخدمة علاوتان من علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنهما « الدرجة الحالية » التي يكون الموظف معينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم فلا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه الفترة لتختلف شرط من شروط الإفادة من هذا القانون فقد يرقى الموظف إلى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا مربوط ومنحه أبة علاوة بعد ذلك يفتوى على



مخالفة مريحة لتصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ،  
فلا يجوز الزيادة فيها أو الانتكاس منها .

( نوى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠ )

قاعدة رقم ( ٢١٩ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بإجازة تسوية المعاش على أساس  
ضم سنتين لمدة الخدمة وفقا لتروط معينة — وجوب تقديم طلب ترك الخدمة  
للإفادة من أحكامه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه — أساس ذلك مقتضى  
النص وظروف الحال وقصد المشرع كما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية .

#### ملخص الحكم :

أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه — وهى  
ضم سنتين الى مدة خدمة الموظف وحسبها فى المعاش ومنح علاوتين  
من علاوات الدرجة — هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة  
والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة  
الأشهر التالية لهذا التاريخ . ، وأنه ، وإن كتلت عبارة النص تدل على  
ظاهرها وللوهلة الأولى أن تقديم طلب ترك الخدمة غير مقيد ببيعاد ،  
الا أن مقتضى النص وظروف الحال وقصد الشارع منه على نحو ما جاء  
بالمذكرة الإيضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة أشهر المشار  
إليها أجلا محددًا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر فقد  
تضمن النص — فيما تضمن من مزايا — منح الموظف علاوتين من علاوات  
درجته بحيث لا يتجاوز بهن نهاية مبروط الدرجة وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية  
تحديدا لهذه الدرجة ، حسبما تقدم ، أنها هى درجته الحالية ومقتضى  
ذلك أن المزايا التى يقررها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين  
مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو فى الثلاثة أشهر  
التالية لهذا التاريخ ففضلك هذه المزايا الى حالته تلك . ، ومفهوم ذلك  
أن الطلب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة .

( طعن ٤٢٨ لسنة ٩ ق — جلسة ٢٠/١١/١٩٦٥ )

قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

المبدأ :

الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون

رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى — فى شان تطبيق احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — على ان الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون المذكور من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية متى توفرت فيهم الشروط التى استلزمها هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه ، وان الامر فى قبول او رفض الطلبات التى تقدم من هؤلاء الموظفين ليس مرده الى تقدير الجهة الادارية ومحض اختيارها وانما مرده فى الحقيقة الى احكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة لهذه الطائفة من الموظفين نوى الدرجات الشخصية متعقبة بالمعاش ، بحيث اذا ما توفرت فيهم الشروط التى نص عليها القانون سأل فى الذكر حقت لهم الامانة من احكامه ، وحق على الجهة الادارية تكييفهم من هذه الامانة ، وعلى ذلك فان سلطتها فى هذا الشأن انها هى سلطة مقيدة بالقانون ، فلا تملك ان تضيف فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه ، وقد استهدف المشرع اسلا من اصدار هذا القانون معالجة مشكلة عدالى الموظفين ، ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والاختصاص منها قدر المستطاع بقصد التالىها ، وعلى ذلك فليس ثمة وجه للفرقة بسبب السن لو يدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

قاعدة رقم ( ٢٢١ )

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفق احكام القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية — التزام جهة الادارة وجوبا بالاستجابة متى توافرت فيه الشروط القانونية — لا يقدح في ذلك ان يكون القرار الصادر بترقية المدعى بصفة شخصية قد صدر بعد احالته الى المعاش لبلوغه السن القانونية ما دام ان هذه الترقية نافذة قبل طلبه الانتفاع باحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

ملخص الحكم :

ان سلطة جهة الادارة ازاء طلب ترك الخدمة المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية سلطة غير تقديرية وان الادارة تلزم وجوبا بالاستجابة لهذا الطلب متى توافرت فيه الشروط التي استلزمها القانون وانه متى كان الثابت ان المدعى تنطبق عليه وقت تقديم طلبه الشروط الواردة في المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المحول به اعتبارا من ١٩٦٠/٤/٢٠ غايته ينتفع لزاما بالتيسيرات الواردة بهذا القرار بقانون ولا يقدح في ذلك ان قرار ترفيقه الى الدرجة الرابعة صدر بتاريخ ١٩٦٠/١٠/٢٠ اي بعد احالته الى المعاش اذ ان هذه الترقية التي تمت بصفة شخصية كانت نافذة اعتبارا من مارس ١٩٦٠ اي قبل تقديم المدعى طلب الانتفاع بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .  
( طعن ١١٦٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦ )

قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

المبدأ :

اختلاف سلطة الادارة ازاء طلب اعتزال الخدمة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي يقدمه شاغلو الدرجات الشخصية وذلك الذي يقدمه شاغلو الدرجات الأصلية .

### ملخص الحكم :

ان المشرع قد هدف من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين انشغاليين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، لما في ذلك من إلغاء لدرجاتهم الشخصية وينبئ على هذا انه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغليين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، متى توفرت الشروط المطلوبة في هذا القانون دون أي قيد آخر لم يرد فيه ، اذ ان سلطة الادارة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغليين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سائل الذكر انها هي سلطة مقيدة بالقانون فلا تلك انجبة الادارية ان تضيق ، في هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه ، ايا بالنسبة الى الموظفين الشاغليين لدرجات أصلية فان لهم يختلف ، اذ ان قيام المصلحة العامة في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال أمرا متروكا لتقدير السلطة الادارية التي لها ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات والضوابط ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم استشفقتا هذه المحكمة من روح القانون واهدافه التي استبانت من الخدمة بالاستناد الى احكام القانون المذكور ، وهذه التفرقة مسبق ان مذكوره التفسيرية ، فاذا ما رأت السلطة الادارية ، وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغليين لدرجات أصلية الذين تقل مدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة ، وفقدت في هذا تحقيق مصلحة عامة بتبقيها ، فلا تثريب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين .

### قاعدة رقم ( ٢٢٣ )

#### المبدأ :

اعزال الختية وفقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، سلطة جهة الإدارة فى شأن طلبيه من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية ، سلطة تقديرية ليس للقضاء التعقيب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

#### ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ إنما كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسيين المتسعين بطريقة تواجه فى ابوقت ذاته على نحو اتجح للقضاء على ما يتج من محاولات الانصاف التى اتبعت فى المسافى لرفع النبين عن هؤلاء المتخلفين من تضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيةهم عليها علاجاً لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجاهاة للأصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المفتطة والرغبة فى اجتثاث منبتها هى الحافز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى إيجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية بإصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذى تصد به اصلاً بإباحة طلب ترك الختية بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لأن يبلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية من الختية والخصمين لو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

وقد نورد الشارع حكم المادة الأولى من القانون المذكور استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعللة وأخصها ما ورد فى المادة ١١٠ فيها يتعلق بالاستقالة المقرنة بتقيد لو المطة على شرط وجعل طلب اعزال الختية فى هذه الحالة رخصة مباحة للموظف ليستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها ،

وإذا كان هدف المشرع أصلاً هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بليجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو التخفيف منها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملامحتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزائن المالية في ترك أمثال هؤلاء الموظفين في خدمة الحكومة لما في ذلك من الفاء لدرجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية البالية واستهلاكها .

والأمر بعد ذلك مختلف بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فإن الشارع عنده رأي عدم قصر هذه الرخصة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع في تيسر الامتلاء منها لصالح غير هؤلاء من الموظفين الذين تتواتر فيهم تلك الشروط ، فبمدها بأن يقدموا بطلب اعتزال الخدمة للمصلح وإنهينات الحكومية والوزارات التي تكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة . ومن ثم فإن المشرع في الوقت الذي أباح لغير أصحاب الدرجات الشخصية الانتفاع بالميزة التي انطوى عليها القانون المذكور قد أكد سلطة جهة الإدارة التقديرية وحرمتها في قبول ذلك الاعتزال أو رفضه وفقاً لما تراه أكثر تحقيقاً للمصلحة العامة وبمذهو المثابة فليس للفضاء الإداري التعقيب على القرار الذي تتخذه في هذا الشأن ما دام قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة .

( طعن ١٥٩٤ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٤ )

##### المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - طلب شاغلي الدرجات الشخصية من تحققت فيهم الشروط التي يتطلبها القانون المذكور اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكامه - رخصة مباح لهم استعمالها - الأمر في قبول أو رفض الطلب مرده إلى القانون ذاته وإلى تقدير جهة الإدارة أو اختيارها - الدعوى التي تقام في هذا الخصوص في حقيقة تكوينها دعوى تسوية لا تستلزم نظائماً إدارياً قبل رفعها ولا تخضع لإبعاد الستين يوماً .

### ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن طلب شاغلي الدرجات الشخصية اعتزال الخدمة بالنظر في أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مبلغة لهؤلاء الموظفين لهم استعمالها متى تحققت فيهم الشروط التي طلبها هذا القانون — واذا كان هدف المشرع من إصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسحقين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع وكلفت المحكمة التبريرية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة أيتفادها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة إلى كل من الموظف والفزانة العامة وفكر أنها تبرر إصدار مثل هذا التشريع — فإن ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتل أثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة وتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها فلا وجه للفرقة بسبب المنع أو بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه وبناء على ما تقدم فإن الأمر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقاً لأحكام القانون المذكورة ليس مرده إلى تقدير جهة الإدارة واختيارها ، وإنما مرده إلى الحقيقة إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقررّة بحيث أنه متى توافرت فيهم الشروط الواجبة قانوناً حققت لهم الإنابة من أحكام القانون وحق على جهة الإدارة تمكينهم من هذه الإنابة وبهذه المثلية فإن الدعوى التي تقدم في هذا الخصوص في حقيقة تكوينها دعوى تعسفية تقوم على منازعة في معاش لا تستلزم تظلمها إدارياً قبل رفعها ولا تخضع لإبعاد الستين يوماً .

قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

المبدأ :

تقديم الموظف طلبا بترقيته الى الدرجة التالية طبقا لقواعد الترقية  
التيسيرية التي تضمنها القانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واصدار قرار بلحاظه  
الى المعاش مع ضم سنتين الى خدمته ومنحه علاوتين من علاوات الدرجة  
التي سيقى اليها — استقالة مشروطة — عديمة الاثر قانونا طبقا للمادة  
١١٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان الطلب الذي قدمه المدعى في ٢٠ من ابريل سنة ١٩٦٠ لاجلته  
الى المعاش ، كان طلبا مشروطا بترقيته الى الدرجة الخامسة طبقا لقواعد  
المنسيتين مع منحه علاوتين من علاوات الدرجة المرقى اليها ، ومن ثم فان  
هذا للطلب يكون عديم الاثر قانونا طبقا للمادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

( طعن ٢٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨ )



رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ :

قاعدة رقم ( ٢٢٦ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الإحالة الى المعاش لا ينطوي على إحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ — تعليق قرار إحالة الموظف الى المعاش على طلب يتقدم به الموظف — القرار نظم بذلك سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة — سرعان لحكام الاستقالة الواردة في المادة (٧٩) من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار المشار اليه ويقتدر الذي لا يتعارض مع أحكامه — تعليق طلب الإحالة الى المعاش على شرط — صدور قرار الوزير المختص بقبول الطلب دون الاعتداد بالشرط — بطلان قرار الوزير المختص .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة لحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين في الدولة ، والذي صدر في ظله قرار وزير التربية والتعليم رقم ١١١ لسنة ١٩٧١ محل الطعن في الدعوى ، ان الإحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في هذا القانون لا تكون الا جزاءا تأديبيا يوقع على العاملين من شاغلي الدرجات الثلاثة وما فوقها بالتطبيق لنص المادة ٦١ من القانون المذكور ، وبذلك فان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يعرف الإحالة الى المعاش الا كتصرف إداري من جانب واحد تمارسه جهة الإدارة بسلطتها التقديرية متى تحققت أسبابه ودواعيه دون تدخل من جانب الموظف ، وفي ذلك تمييز الإحالة الى المعاش عن غيرها من أسباب انتهاء الخدمة التي يترتب عليها هي ايضا تسوية حقوق الموظف التقاعدية ، كما هو الشأن في حالة الاستقالة من الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٩ من القانون المذكور ، وحالة يفرغ الموظف السن المقرر لترك الخدمة ونفا لنص المادة ٧٨ من هذا القانون ، اذ في الحالة الاولى لا تقع الاستقالة من الخدمة ولا تنتج اثرها الا بناء على تدخل ارادي من جانب ( م — ٣٢ ج ٦ )

الموظف يعبر فيه صراحة عن رغبته في ترك الخدمة ، كما انه في حالة بلوغ الموظف السن المقررة لترك الخدمة مثال خدمة الموظف تنتهى تحتها وبقوة القانون دون تدخل ارادى لا من جانب الموظف كما هو الشأن في حالة الاستقالة ولا من جانب الجهة الادارية كما هو الشأن فيما يتعلق بالاحالة الى المعاش .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم ، وما دام القرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ « بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الاحالة الى المعاش » تد علق احالة الموظف الى المعاش وتسوية حقوقه التقاعدية وفقا لاحكامه على طلب يتقدم به الموظف يعبر به عن ارادته في ذلك ، وفقا للقيود وفي الحدود التى شرعها القرار الجمهورى المذكور ، فان هذا القرار يكون بذلك قد نظم في حقيقة الامر سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة ، وضع له شروطا ورتب عليه آثارا لا مثيل لها في احوال الاستقالة العادية المقررة طبقا للقواعد العامة الواردة في المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تحقيقا للحكمة التى تغياها في ذلك ، ومن ثم فان طلبات الاحالة الى المعاش التى تقدم وفقا لاحكام انقرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه تسرى عليها احكام المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار الجمهورى سلف الذكر ، ويلتزم الذى لا يتعارض مع احكام هذا القرار ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة المذكورة من ان الاستقالة المطلقة على شرط او المقترنة باى قيد لا يترتب عليها انتهاء خدمة العايل الا اذا تضمن القرار الصادر بقبول الاستقالة اجابة العايل الى طلبه .

ومن حيث ان الثالث من الاوراق الطامعة قد علقت طلب اعتزالها الخدمة وفقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ على شرط قبول استقلالها اعتبارا من اول سبتمبر سنة ١٩٧١ ، ومع ذلك فقد صدر قرار الوزير بقبول هذه الاستقالة اعتبارا من ٣١ من مارس سنة ١٩٧١ دون اعتداد بالشرط الذى علقت عليه الطامعة استقلالها ، ومن ثم يكون قرار الوزير بقبول الاستقالة بطلا عديم الاثر في انتهاء خدمة الطامعة .

( ظعن ١٢٣ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ٢٢٧ )

### المبدأ :

العمالون المخبون بالدولة — اعتزال الخدمة وفقا لقواعد التيسر —  
قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ — عدم جواز اعادة تعيين  
من اعتزل الخدمة طبقا لاحكامه — الحظر انوارد بهذا القرار حظر دائم وليس  
موقوتا ببلوغ سن معينة .

### ملخص الفتوى :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء  
لو من حكمهم فى اصدار قرارات احالة العمالين المخبين الى المعاش بناء  
على طلبهم وتسوية معاشاتهم ، ينص فى المادة (١) على انه :

« يفوض الوزراء ومن فى حكمهم كل فيما يخصه — فى اصدار قرارات  
احالة العمالين المخبين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك  
وفقا للقواعد الآتية :

( ١ ) ان يكون طلب الاحالة الى المعاش معاملا بمقتضى توافيق  
المعاشات الحكومية .

( ب ) الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن الخمسة والخمسين  
والا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة .

( ج ) تضم المدة الباقية لبلوغ السن القانونية او سنتين افتراضيتين  
الى مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش ايها اقل .

( د ) يسوى المعاش على اساس الاجر الاصلى وقت صدور قرار  
الاحالة الى المعاش .

وينص فى المادة (٢) على انه :

« لا يجوز اعادة تعيين العمالين الذين يفتقون بالقواعد المنصوص  
عليها فى هذا القرار بالحكومة او القطاع العلم بعد الاحالة الى المعاش » .

وينص فى المادة ٤ على انه : « لا يجوز شغل الدرجات او الفئات  
التي تخاو نتيجة لتطبيق احكام المادة الاولى حتى تاريخ بلوغ المحالين الى

المعاش من التقاعد . ويجوز للجهات التي كانوا يتبعونها استعمال هذه الدرجات أو الفئات كمصرف مالى بالخصم عليها لتعيين الخريجين الجدد »

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص ان الحظر الوارد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه حظر دائم وليس مؤقتا ببلوغ سن معينة : فللقاعدة ان المطلق يؤخذ على اطلاقه ما لم يرد فى النص ما يقيد ، ولقد نهى المشرع عن اعادة تعيين من افاد من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه مطلقا دون أن يحدده بأجل ، ومن ثمة فلا يجوز تقيد ما اطلقه المشرع .

ومن حيث انه لا وجه للقول بأنه رغم الحظر المطلق الوارد فى المادة (٣) من القرار ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه فان قواعد التفسير السليم تقتضى عدم الأخذ بالتفسير الحرفى للنص وانما روح القرار الجمهورى والحكمة التى املته تقتضى ان يقتصر الحظر المشار اليه فى المادة الثالثة على العاملين الذين يفيدون من احكامه حتى بلوغ سن الاحالة الطبيعى الى المعاش وهو سن الستين ، وانه يتعين أن تفسر المادة الثالثة من القرار الجمهورى فى ضوء الحكم المقرر فى المادة الرابعة من نفس القرار والمادة الرابعة صريحة فى ان حظر شغل الدرجات انما يستمر قائما الى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد أى من الستين وبعد هذه الفترة يجوز للدولة أن تعيد شغل الوظيفة التى اخلت نتيجة لاستئادة شاغلها بالمزايا المترتبة على القرار الجمهورى المشار اليه — لا وجه لهذا القول لأنه لا يعمد ان يكون اجتهادا فى موضح النص الصريح ، فالواضح من مطالعة احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه انه تضمن تعيينين مختلفين : الاول — قيد يتعلق بعدم جواز اعادة تعيين من افاد من احكام هذا القرار ، وهذا القيد مبناه ان من قدمت اليه تيسيرات لاعتزال الخدمة افساحا للرجال امام العناصر الشابة لا يصح إتاحة الفرصة له للعودة الى الخدمة من جديد والا ذهبت القيمة من تقديم التيسيرات له لاعتزالها ، والثانى : قيد يتعلق بحق الادارة فى شغل الدرجات التى تخلت عن اعتزالوا الخدمة فمنع شغلها عن طريق الترقية أو التعيين فى غير احدى الدرجات ، وقصر استخدامها على تعيين الخريجين الجدد .

والقيد الأول قيد دائم لأن عودة المعتزل الى الخدمة فى أى سن كانت تطلق الباب أمام الخريجين الجدد الذين أراد المشرع افساح المجال لملهم ، ولهذا فقد اطلق المشرع هذا الحظر ولم يجعله موقوتا .

اما القيد الثانى فلا يصح أن يكون دائما والا أغلق الباب أمام من كانوا ينتظرون فرصة الترقية بعد بلوغ المعتزلين سن المعاش ، ولهذا جعله المشرع موقوتا ببلوغهم هذه السن .

ومن ثم فانه لا يصح الخلط بين القيدى المشار اليهما ، او اعمال الأحكام المتعلقة بلحدهما فى شأن الآخر .

ومن حيث انه لا وجه للقول كذلك بله قد تتوافر لدى من اعتزلوا الخدمة وفقا للقرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه خبرات خاصة تقتضى اعادتهم الى الخدمة بعد بلوغهم سن الستين شأنهم فى ذلك شأن سائر العاملين بالقوة الذين تتوافر فيهم مثل هذه الخبرات ، لا وجه لهذا القول لأن التنظيم الخاص باعتزال الخدمة كما وضعه المشرع فى القرار المشار اليه يقوم اساسا على الاختيار سواء من جانب معتزل الخدمة الذى استلزم أن يكون الاعتزال بناء على طلبه ، أو من جانب الجهة التى يحمل بها التى اعطاها الحق فى قبول الطلب او رفضه ومن ثم ، فإن من اعتزل الخدمة وفقا لهذا التنظيم يفترض انه ليس لديه خبرات خلصة لا يمكن الاستغناء عنها ، والا لما اختر اعتزال الخدمة ولما قبلت العولة اعتزاله .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر يبين انه لا يجوز اعادة تعيين السيد / . . . . . فى وظيفة مستشار بمكتب وزير التعليم العالى وذلك بعد ان اعتزل الخدمة وفقا للتيسيرات المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز تعيين السيد / . . . . . فى الوظيفة التى اختر لها بوزارة التعليم العالى .

( فتوى ٦٩٧ بتاريخ ١٢/٨/١٩٧٢ )

## الفصل الرابع مسائل عامة ومتنوعة

### قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

المبدأ :

الوظيفة تكليف للقائم بها يتطلب صلاحية الموظف للنهوض به ، وبقاؤه  
فى الوظيفة رهين بهذه الصلاحية — حق الإدارة فى تسريحه حق أصيل ،  
مردّه : إلى النصوص الدستورية الخاصة بوجوب هيئة الحكومة على  
تسيير المرافق العامة ، وإلى القصوص التشريعية المقررة لهذا الحق —  
قرارها بالتسريح صحيح ما دام قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة  
ولم يستهدف سوى المصلحة العامة — عبه أثبت هذا العيب يقع على  
الموظف المنسرح .

ملخص الحكم :

إن علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين  
واللوائح ، ومركز الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت ،  
ومرد ذلك إلى أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وبهذه المثابة يجب  
أن يخضع نظمهم القانونى لمقتضيات المصلحة العامة تحقينا لحسن سير  
تلك المرافق ، ذلك أن الوظيفة العامة هى مرسومة من الاختصاصات  
يقولها الموظف لصالح المرفق العام ، ويعهد بها إليه ليمانهم فى شئونهم  
فى سبيل تحقيق الأغراض المنشودة منه للصالح العامة التى تقوم  
الدولة على رعايتها ، وتقليد الوظيفة العامة هو اسناد اختصاصاتها إلى  
الموظف الذى يولاه ، وليس خلقا لها . ولما كانت الوظيفة تكليفا للقائم  
بها كإصل دستورى مسلم ، وهذا التكليف يتطلب من الموظف أن يكون  
صالحا للنهوض به ، فإن بقاؤه فى الوظيفة رهين بهذه الصلاحية ، وهذا  
أمر يخضع لتقدير الحكومة التامة على تسيير المرافق العامة ، فتسرح  
من تراه أصبح غير صالح لذلك دون الاحتجاج بأن له أصل حق فى البقاء

فى الوظيفة ، ما دام ذلك قد تم لأسباب تبرره وبالشروط والأوضاع التى  
قررها القانون ويغىر اساءة استعمال السلطة ، وحق الحكومة فى تسريح  
الموظفين هو حق أصيل لا تشبهه فيه ، مرده من جهة الى النصوص  
الدستورية الخاصة بوجوب هيئة الحكومة على تسيير المرافق العامة  
على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة ، ومن جهة أخرى النصوص  
التشريعية المقررة لهذا الحق . ولما كان الموظفون هم عمال المرافق العامة  
فلزم ان تكون للحكومة الصرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا  
الفرض ، وتسريح من ترى نقده انه لهذه الصلاحية او للقدرة على النهوض  
بأعباء الوظيفة العامة ومسئولياتها ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها  
بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة ،  
ولم تستهف سوى المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال  
السلطة على الموظف المشرح .

( طعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢١٩ )

#### المبدأ :

حق الحكومة فى فصل الموظف هو حق أصيل مرده الى امرين :  
أحدهما طبيعى ، والآخر تشريعى .

#### بأخص الحكم :

ان حق الحكومة فى فصل الموظفين هو حق أصيل لا تشبهه فيه  
مرده الى أصلين : ( الأول ) أصل طبيعى رددته النصوص الدستورية هو  
وجوب هيئة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق  
المصلحة العامة ، فنصت المادة ٥٧ من دستور سنة ١٩٢٣ على ان  
« مجلس الوزراء هو المهيمن على مصالح الدولة » ، كما نصت المادة ٤٤  
منه على ان رئيس الدولة وتنتاذك يولى ويعزل الموظفين على الوجه المبين  
بالتوانين ، ونصت المادة ١٤٠ من دستور جمهورية مصر على ان « يعين

رئيس الجمهورية الموظفين الخنيين والعسكريين والمثليين السياسيين  
ويعزلهم على الوجه المبين في القانون « و ( الثاني ) أصل تشريعي  
يستند الى الأوامر العالية الصادرة في ١٠ من أبريل سنة ١٨٨٢ و ٢٤ من  
مايو سنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سنة ١٨٨٧ والدكريتو الصادر في  
٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات  
الملكية والمرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ،  
والمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي  
الدولة التي عدت اسبب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ،  
ونكرت من بينها في بند (٤) العزل او الاحالة الى المعاش بقرار تليهي ،  
وفي البند (٦) الفصل بمرسوم او امر جمهوري او بقرار خاص من مجلس  
الوزراء اي بغير الطريق التاديبى ، وهذا الفصل بالطريق الآخر هو الذى  
اشارت اليه المادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦  
الخاص بإنشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩  
لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثانية بند خلمسا من  
القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة .

( طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

#### المبدأ :

احالة الموظف الى المعاش او عزله — الجهات المختصة بذلك —

#### حدود اختصاصها .

#### ملخص الحكم :

ان الجزاء التاديبى قد بلغ حد الاحالة الى المعاش ، او حد العزل  
مع الحرمان من كل او بعض المعاش أو المكافأة ، ويتخذ في هذا أو ذاك  
تسلك قرار من مجلس تاديب وهنا يجب ان يكون مسببا بعدم تحقيق  
ومحاكمة تاديبية وفقا للاوضاع المقررة في الفصل السابع من الباب الاول من  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ولا يكون



الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة الا يمثل هذا القرار طبقا لبداية ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وقد ننخذ الاحالة الى المعاش أو العزل التأديبي شكل قرار يصدر من السلطة الرئاسية المختصة من غير محاكمة تأديبية وذلك بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهنا لا يلزم اتباع اجراءات التحقيق والمحاكمة المرسومة فى الفصل السابع سالف الذكر ، كما لا يجب ان يكون مسببا : وخدمة الموظف قد لا تنتهى بجزاء تأديبي صادر بقرار من مجلس تأديبي أو بقرار تأديبي صادر من السلطة الرئاسية المختصة فى الصور الموضحة آنفا ، وانما قد تنتهى بالفصل بمرسوم أو امر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء وذلك بالتطبيق للفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر . ومرد ذلك الى أصل طبيعى هو وجوب هيمنة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام — ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية فى اختيار من ترى فيههم الصلاحية لهذا الغرض وفصل من تراه منهم اصبح غير صالح لذلك . هذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف سوى المصلحة العامة .

( ملعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٢١ )

#### المبدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يشيد بكتفيله واماقته واستقبلته — لا يفيد ذلك ان قرار فصله غير قائم على سبب يبرره — ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — اعتبار قرار الفصل سلبيا مادام الموظف لم يتم الدليل الإيجابي على صدوره معينا — عدم مسئولية جهة الإدارة عن التمييز عن هذا القرار .

### ملخص الحكم :

لئن كانت تقارير المدعى السرية على مدى الجهود وما جاء بملف خدمته تشهد جميعها بكماليته في عمله ونشاطه وإبائه واستقلته ونزاهته واعتزازه بكرامته وكرامة وظيفته وحسن خلقه وطيب سمعته في مختلف المناصب التي تولاها ، إلا أن هذه ليست هي الوعاء الوحيد الذي تستهد منه أسانيد فحص مشروعية قرار إحالة المدعى إلى المعاش المطعون فيه أو دفع قرينة صحته وقبيلة على سببه المبرر له ، ما دام المدعى لم يتم الدليل الإيجابي على صدور القرار المذكور مشوباً بعيب الإحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها أو عدم الاختصاص أو مخالفة القانون أو عيب في الشكل . ومتى انتفى الدليل على قيام أي عيب من هذه العيوب فلن القرار يكون حميماً من الإلغاء ، ولا تترتب عليه تبعاً لذلك ، مسؤولية الإدارة بالتعويض عنه .

( طعن ٦٨٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

### المبدأ :

العزل بالتطبيق للمادة ١٠٧/٦٤ من قانون نظام موظفي الدولة — لا الزام على الإدارة بإيراد أسباب لقرارها — قبلها بتسببه — خضوع الأسبب لرقابة القضاء الإداري .

### ملخص الحكم :

لئن كلفت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها بالإحالة إلى المعاش أو بالعزل بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو بالفصل بالتطبيق للفقرة السادسة من هذه المادة ، إلا أنها إذا ما ذكرت أسباباً لقرارها فلها تكون خضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون ، وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها القرار .

( طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٣ )

المبدأ :

فصل الموظف قبل ان تتم النية تحقيقها في التهمة المسند اليه —  
حفظ التحقيق لعدم صحة التهمة — عدم توافر ركن السبب المبرر للفصل .  
ملخص الحكم :

مضى ثبت ان القرار المطعون فيه قد صدر بفصل المدعى قبل  
ان تتم النية تحقيقها في التهمة المسندة اليه ، وقد انتهى هذا التحقيق  
الى عدم صحتها ، فلن القرار يكون قد افتقد ركن السبب المبرر للنتيجة  
التي انتهت اليها وهي الفصل .

( ملعن ١٤٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٥٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٤ )

المبدأ :

الباعث على اصدار القرار الإداري — صدور قرار بصرف الموظف من  
الخدمة بعد ملاحقته للتنكيل به — هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة  
لا يغير من ذلك ان هذه الملاحقة تمت من جانب وزيرين مختلفين .

ملخص الحكم :

ان ملاحقة الجهة الادارية للطامن على اثر اعتراضه هو وبعض زملائه  
على البلاغين الصاعدين في ١٦ ، ٢٦ من كانون الثاني ( يناير ) ١٩٥٨  
تنفيذا لاحكام المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٣ « بتوحيد العواوين  
المحافظات وتركيزها في ديوان واحد وحصر جميع المخبرات في رئيس المصلح  
الزراعية وديوانه على ان تحفظ تحت اشراف موظف مسئول عن توافر البناء

الواحد ، وإن يوقع رئيس الشعبة المختص الرسالة قبل توقيع رئيس المصالح اتزاعية ايها مع جواز أن يفوض هذا الرئيس رؤساء الشعب في توقيع المعاملات المستمجة نيابة عنه « بتوقيع ثلاث جزاءات عليه في أيام متوالية ثم الامتناع عن ترغيحه بالرغم من درج اسمه في كشوف الترفيع . نقله الى وظيفة اثنى من وظيفته الاصلية الى منطقة اقلب ثم صرفه بعد ذلك من الخدمة بالقرار المطعون وقبل ان يقول القضاء كلمته في الدعاوى التي رفعها عن القرار التاديبى والامتناع عن ترغيحه — كل ذلك يدل على ان هذا القرار انها صدر للتكيل بالطاعن لانه طالب بحقه فلتصفه القضاء — ومن ثم لم يكن الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة ويلتالي يكون مشوبا بسوء استعمال السلطة ولا يؤث. في ذلك ان القرارات المذكورة صدرت من وزيرين مختطفين لان التصرف الادارى ينسب للجهة الادارية لا الى شخص الوزير وهى واحدة في الحالتين .

( طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

#### المبدأ :

ترك الموظف في الترفيع ثم تسريحه بعد رفعه الاجر للقضاء عدة مرات وصدر احكام لمصلحته — يعتبر دليلا عن اساءة استعمال السلطة .

#### ملخص الحكم :

ان ق تعقب الادارة للدمى بتركه في الترفيع بلا وجه حق كما هو ثابت من الاحكام النهائية ثم الالتجاء الى تسريحه بعد ان رفع امره الى القضاء عدة مرات وصدرت احكام القضاء لمصلحته ، ان في ذلك دليلا على اساءة الحكومة في استعمال سلطتها بتسريحه للتخلص منه بعد اذ التجا الى القضاء واستصدر احكاما بالغاء قراراتها متفرعة بأسباب مرسلة غير محددة ثبت من تصرف الادارة ذاتها عدم صحتها وتلك للحكمة ذلك من احكام القضاء في شأن تصرفاتها .

( طعن ٢٩ لسنة ٢ ق الاقليم الشمالى جلسة ٣٠/٥/١٩٦١ المنعقدة

بعمشق ( اثناء الوحدة ) .

### قاعدة رقم ( ٢٣٦ )

المبدأ :

سحب قرار الفصل ولو كان مطبقا للقانون — جائز .

ملخص الحكم :

ان قرار فصل المدعى محل الدعوى قد صدر بالوانفة لما يقضى به التطبيق السليم للقانون ، ولا تترتب عليه تبعاً لذلك مسئولية الإدارة بالتعويض عنه . ولا يغير من الامر شيئاً ما ظلت به الجهة الإدارية بعد ذلك من سحب لقرار الفصل المنوه عنه ما دام انه من الجائز لها اجراء هذا السحب حتى ولو كان قرار الفصل مطبقاً للقانون وذلك طبقاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من جواز سحب قرارات بالفعل من الخبة المشروعة لا اعتبارات العدالة وحدها .

( طعن ١٥٢٩ لسنة ٦ في — جلسة ١٤/٦/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٧ )

المبدأ :

انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء — نص المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استحقاق الراتب في هذه الحالة الى اليوم الذى يبلغ فيه بقرار الفصل — هو استقواء يرد على اصل هو عدم استحقاق الراتب بعد انتهاء الخدمة ايا كان سبب انتهائها — وجوب تفسيره تفسيراً ضيقاً مرتبطاً بطئته ومتصلاً بحكمته — مصانفة الاصل المتقدم حالة واقعية قابلة بالتوقف بسبب استمرار اعتقاله — عدم تعارض ذلك مع فرض المشرع من افتراض انقطاع الموظف عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته ونزول حقه في زرايا وظيفته — لا يغير من هذا الحكم حصول الانقطاع عن العمل بعد انتهاء الوظيفة بعذر او بغير عذر ، بقوة غالبية تمنع من هذه المزاولة او المتاع لا يبلغ هذا المدى — اساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن من اسباب انتهاء خدمة الموظف الفصل بقرار من مجلس

الوزراء ، وحدثت المادة ١١٥ من القانون المذكور استحقاق الموظف لراتبه فى هذه الحالة فمقررت حقه فيه الى اليوم الذى يبلغ فيه بالقرار الصادر بفصله من الخدمة .

والاصل فى استحقاق الموظف لراتبه هو قبليه بأعباء وظيفته فعلا او قتلونا اذ لا اجر بلا عمل .

ويستفاد من الحكم اتوارد فى صعر المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفى الدولة ان الاصل المؤصل الا يستحق الموظف مرقبه بعد اليوم الذى تنتهى فيه خدمته ، أيا كان سبب انتهائها ، لذلك حرص الشارع فى تعدادده لاسباب انتهاء الخدمة على أن يربط امد استحقاق الموظف لراتبه ببلوغ خدمته أجلها واذا صح أنه أورد فى الفقرة الاخيرة من المادة ١١٥ من قانون موظفى الدولة حكما يثبت للموظف ذلك الاستحقاق بعد انتهاء خدمته فاتبنا أورد ذلك مورد الاستثناء الذى ينبغى تفسيره تفسيرا ضيقا مرفوطا بطلته ومتصلا بحكمته ولم يدخر بخلد المشرع علة لما قدره الا ان الموظف وقد حجب عنه العلم بانتهاء خدمته ، وظل علكها على مزاوله وظيفته فترأى من بلب المعدل أن يجرى على هذا الموظف راتبه فى مقابل خدمته ، حتى لا يجتمع عليه ألم الحرمان من الوظيفة ، ومرار التسخير بغير اجر . اذ الاصل الا لجر بعد انتهاء الخدمة ، فاذا صااف هذا الاصل حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله آنذاك كانت هذه المصاحفة غير متعارضة مع غرض المشرع من افتراض انقطاعه عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه فى مزايا وظيفته واذا فلا محل للبحث فيما اذا كان انقطاع المدعى عن عمله بعد انتهاء الخدمة حاصللا بعذر او بغير عذر ، بقوة غالبية منعه قهرا من هذه المزاولة ، او لمنع لا يبلغ هذا المدعى ، لا يبحث فى كل ذلك ما دام الانقطاع غير حاصل خلال قيام الوظيفة قتلونا وانما الذى ينبغى بحثه ، هو أن الموظف انتقطع عن العمل فعلا فلا يستحق اجرا ، او لم ينقطع عنه فيستحق هذا الاجر الى اليوم الذى يبلغ فيه قرار الفصل .

## قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

### المبدأ :

التعويض عن الفصل في وقت غير لائق - عدم جواز الاستناد الى الحكم بهذا التعويض للقول بأن الحكم قد اعتبر مدة خدمة الموظف متصلة ما دام الحكم قد استند في القضاء بالتعويض الى مجرد صدور الفصل في وقت غير مناسب دون أن تنقضى بمرور مده .

### ملخص الحكم :

لا صحة لما يذهب اليه المدعى من أن حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسته ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ في الدعوى رقم ٥٠٣ لسنة ٣ القضائية السابق رفعها منه بطلب تعويض عما أصابه من أضرار مادية وأجبية بسبب إحالته الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية والذي حاز قوة الأمر القضي قد اعتبر مدة فصله بمثابة خدمة متصلة ورقب على ذلك احتقيقه في تعويض يساوي الفرق بين ما كان يصرف له من معاش فيها وما كان ينبغي أن يصرف له من مرتب لو لم يصدر قرار بإحالته الى المعاش ، لا صحة لذلك لانه بطلان أسباب الحكم المذكور المكمل لمنطوقه يبين أن المحكمة لم تقترض لا مباشرة ولا بطريق غير مباشر لبحث ما اذا كانت مدة خدمة المدعى قد انقطعت بإحالته الى المعاش أم ظلت متصلة ، اذ لم يكن هذا الأمر مطروحا عليها ولم يكن البت فيه لازما كسالة أولية للفصل في الدعوى انما اتبعت المحكمة قضاها على أنه ولئن كان للحكومة الحق بمتنفي القوانين واللوائح المعمول بها في فصل من ترى فصله من الموظفين قبل بلوغه سن التقاعد بغير حاجة الى بيان أسباب الفصل متى رأت ذلك ضمنا لحسن سير المرافق العامة ، مع اعتبار قراراتها غير المسببة صحيحة ومنجزة لآثارها القانونية وصارفة في حدود المصلحة العامة الى أن يتقدم الموظف الفصول الدليل على صعودها مشوية بسبب إساءة استعمال السلطة ، الا أن هذا لا يعني أن سلطاتها في ذلك تحكية تصدر فيها عن الغرض والهوى ، وانما

هي سلطة تقديرية تجد حدها الطبيعي في السلطة القانونية التي أمنتها وهي المصلحة العامة ، فإذا انحرفت الإدارة عن هذا الحد كان تصرفها مشويا بإساءة استعمال السلطة وحق عليه الإلغاء . أما إذا كان الأمر متعلقا بطلب تعويض عن ذلك القرارات فإن قواعد المسدالة توجب تضمين الموظف المفصول عن الأضرار التي لحقت به بسبب قرار الفصل أو الإحالة الى المعاش إذا كان قد صدر بغير مسوغ أو في وقت غير لائق . ولم تر المحكمة فيما استند اليه المدعى من وقائع وملابسات دليلًا كافيا على أن مرسوم إحالته الى المعاش قد صدر بيوأثر حزبية لا تمت للمصلحة العامة بسبب ، الا انها رأت على الرغم من انتفاء عيب إساءة استعمال السلطة أن حقه في التعويض قائم لما ثبت من أنه فصل من الخدمة في وقت غير لائق دون قيام السبب جديا تدوم لإبعاده عن وظيفته . وفكرت المحكمة أن استحقاقه للتعويض عن الضرر المادي إنما يكون بقدر ما ضاع عليه من مرتب كان يجب أن يتقاضاه لو استمر في خدمة الحكومة بعد خصم ما تقرره من معاش ، مع مراعاة ما يكون قد حققه من دخل من عمله الحر الذي كان متاحا له والذي أقر بممارسته إياه ، أما التعويض الأدبي فلا محل له بعد إذ ردت الحكومة اليه اعتبره بإعادته الى الخدمة ثم تعيينه بعد ذلك وكلا لوزارة شئون السودان ، ومفاد هذا الحكم أن حكم محكمة القضاء الإداري قد اعتبر قرار إحالة المدعى الى المعاش صدر صحيحا سليما مطبقا للقانون مستهدفا تحقيق المصلحة العامة ومنجبا لآثاره القانونية ومن هذه الآثار بطبيعة الحال ، انقطاع رابطة التوظيف انتظاما لا يمنع تحققه من الحكم بالتعويض ولا يرتفع بهذا الحكم ، ومن ثم فإن استناد المدعى الى الحكم المذكور للمطالبة بأعذار مدة خدمته مقصلة ينطوي على تحصيل للحكم بما قضى بنقيضه . وأذ قضى حكم محكمة القضاء الإداري المطعون فيه برفض هذا الطلب من طلبات المدعى — وهو حساب مدة مقصلة من الخدمة في معاشه وما يترتب على ذلك من آثار ومرووق — فإنه يكون قد أصاب الحق في قضائه .



## قاعدة رقم ( ٢٢٩ )

### المبدأ :

انتهاء مدة خدمة الموظف بأحاقته الى المعاش لبلوغه السن القانونية — مدى افاقته من احكام التسيين بعد انتهاء الخدمة — لا يفيد من احكام صدرت وعمل بها بعد بلوغ سن الاحالة .

### ملخص الحكم :

ان الاصل هو انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون عند بلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بمسند ذلك الا بقرار من الوزير المختص وبعد الاتفاق مع وزير المالية ، وان الوزير المختص بالاشتراك مع وزير المالية هو الذى يملك — استثناء من الاصل — مد خدمة الموظف بعد بلوغ السن المقررة بما لا يجاوز سنتين باى حال بعد بلوغ تلك السن القانونية ، وهو ما لم يتحقق بالنسبة للمدعى .

واخذاً بهذه الاصول فان خدمة المدعى تعتبر قد انتهت قانوناً اعتباراً من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ ببلوغه الستين ، وبهذه الاحالة الى المعاش التى صدر بها الاذن رقم ١٠ من السيد مساعد مدير منطقة بنها التطبيقية فى ٥ من يولية سنة ١٩٥٦ انفصلت رابطة المدعى بالحكومة قانوناً اعتباراً من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ وامتنع عليه من ثم الامادة من التمديد التمهيدى للفقرة الاولى من المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، اذ لا شبهة فى ان الحكم الذى استحدثه القانون رقم ٣٢٢ لسنة ١٩٥٦ الصادر بهذا التمديد والذى لم يعمل به الا اعتباراً من ٢ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ لا ينطبق على المدعى بعد ان انقطعت علاقته بالحكومة قانوناً ، ولا يفر من هذه النتيجة ان تكون منطقة بنها التطبيقية قد تكلت بغير حق فى انفاذ حكم القانون على المدعى بما اقترحه لجنة شئون الموظفين بها فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، وبعد انتهاء خدمة المدعى قانوناً ، من مد خدمته الى سن الخمسة والستين ، اذ لم يلقى هذا الاقتراح قبولا من المختصين .

( طعن ٩٢١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢٨ )

( م — ٢٢ ج ٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٠ )

#### المبدأ :

منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ — اعتبار المعار الذي انتهت اعارته ولم يعد الى عمله مقصولاً من وظيفته ابتداءً من التاريخ التالي لانقضاء ٤ سنوات على اعارته — اغفال الاجراء المنصوص عليه في المادة السابعة من هذا المنشور لا يغير من هذا الحكم —

#### ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ بشأن اعارة الموظفين انه نص في مادته الاولى على أن « يكون للوزير المختص وبموافقة وزارة المالية الحق في الترخيص في اعارة من يرى اعارته لاحدى الحكومات الاجنبية او للهيئات الاخرى . . . » كما نص في المادة الثالثة على انه « لا يجوز أن تجاوز مدة الاعارة سنتين تدخل فيها مدة السفر ذهاباً واياباً ويجوز مد هذه المدة سنتين اخريين » . وفي مادته السابعة على انه « على المصلحة المعار منها الموظف أن تساله عن رغبته في العودة الى وظيفته في الحكومة المصرية قبل نهاية مدة الاعارة بثلاثة اشهر وعليه أن يرد كتابية على ذلك قبل نهاية هذه المدة بشهرين على الاقل ، ولذا لم يعرب الموظف عن رغبته هذه يفصل ابتداءً من التاريخ التالي لتاريخ انتهاء مدة الاعارة ويتم تسوية مكاتبه او معاشه لغاية هذا التاريخ

وفي ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ ارسلت وزارة الزراعة الى وزارة المالية الكتاب رقم ٥٧٦٩ تسالها الراى فيها اعتزمته من فصل ١٢ علها الاخير » .

من قسم البعثتين سبق ان اعيروا لبعض الملاك ومضى عليهم مدد تزيد على ستة اعوام ولم يعودوا لعمالهم ، قررت وزارة المالية بانه « عملا باحكام منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين والمستخدمين للعمل بالهيئة غير الحكومية ترى وزارة المالية اعتبار كل من هؤلاء العمال مفصولا من الخدمة ابتداء من التاريخ التالي لانقضاء اربع سنوات على اعارته » واستنادا الى ذلك اصدرت وزارة الزراعة الامر الإداري رقم ١٦٨ ق ٣٠ من يونية سنة ١٩٤٨ بفصل العمال المذكورين لانقضاء اربع سنوات على اعارتهم .

وهذا الذي اشارت به وزارة المالية هو التفسير الصحيح لاحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ سالف الذكر ، ذلك ان المنشور قد حدد في ملحقه الثالثة مدة الاعارة بستين يجوز مدها ستين آخرين ، اي ان أقصى مدة الاعارة هي اربع سنوات ، أما الاجراء المنصوص عليه في الماك السابعة فهو اجراء تنظيبي موجه الى الادارات تنظيها للعمل لا يترتب على عدم مراعاة استنباط قرينة على موافقة الادارة على مد الاعارة مدة أخرى اذ فضلا عن انه ليس في نصوص المنشور ما يترتب مثل هذا الحكم على اغتال هذا الاجراء ، فان القول بذلك يتعارض مع صريح نص المادة الثالثة التي تحدد أقصى مدة للاعارة بأربع سنوات .

فلذا كان الثابت انه بعد ان اُعير المدعي وهو عامل باليومية «جنايني» الى دائرة السيد . . . . . في ٧ من مارس سنة ١٩٤٠ انقطع عن عمله بالوزارة ولم يعد اليها الا في سنة ١٩٥٢ اي بعد اثني عشر عاما ، ومن ثم فانه تطبيقا لاحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ يعتبر مفصولا بعد مضي اربع سنوات على اعارته .

( طعن ١٢٩١ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٢/١/٢٧ )

## قاعدة رقم ( ٢٤١ )

المبدأ :

خضوع الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة للأحكام الصادرة بها قرار مجلس الوزراء في ٣١ ديسمبر ١٩٥٢ تنفيذاً للمادة ٢٦ من قانون الموظفين — تضمن هذه الأحكام حق الوزير في فصل الموظف في أي وقت في حالة سوء السلوك الشديد — انقطاع أحد هؤلاء عن العمل أكثر من خمسة عشرة يوماً بغير إذن يعتبر من سوء السلوك الشديد المبرر للفصل — عدم اسناد القرار اسناداً قانونياً صحيحاً بالاستناد إلى المادة ١١٢ في ديبachtته لا يمنع من صحة القرار ما دام الاسناد القانوني الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « تسرى على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة جميع الأحكام الواردة في هذا القانون أما الموظفون المعيّنون على وظائف مؤقتة فأحكام توظيفهم وتكليفهم وفصلهم يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأي ديوان الموظفين » وقد وافق مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ على صيغة عقد استخدام الذي يوقعه من يعين من هؤلاء ، بيد أن هذا لا يعني أن علاقة الحكومة هؤلاء الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة هي علاقة عقدية وإنما هي علاقة قانونية لاثنية لا تستوجب لقبها توقيع عقد الاستخدام المذكور وواقع الأمر أنهم يخضعون في توظيفهم وتكليفهم وفصلهم للأحكام التنظيمية التي تضمنها عقد الاستخدام المشار إليه سواء وقعوه أم لا ومن بين هذه الأحكام ما تنص عليه المادة ٦ من العقد من أنه « يجوز للحكومة في أي وقت وفي حالة سوء السلوك الشديد — عزل المستخدم بدون إعلان سابق ويُلزم من الوزير » .

وينبغي على ما تقدم أن المدعى — وقد بان أنه من الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة ولئن كانت لا تسرى في شأنه الأحكام الواردة في القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ومن بينها الحكم المنصوص عليه في المادة ١١٢ التي استند اليها في ديباجته القرار المطعون فيه الا انه يجوز في أى وقت في حالة سوء السلوك الشديد عزله بدون اعلان سابق ويقرر من الوزير بالتطبيق لنهادة ٦ من صيغة عقد الاستخدام التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ حتى وان لم يكن قد وقع هذا العقد كما سبق البيان .

غذا كان يبين من مطالعة قرار الفصل المطعون فيه أن سببه الذي يقوم عليه هو انقطاع الدعى عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما بدون إذن .

ويبدو واضحا أن مثل هذا الانقطاع — أن صح — ينحدر الى مستوى سوء السلوك الشديد الذى يجوز للوزير فصل الدعى وقد استبان بحسب الظاهر وبغير مساس بلصل النزاع من مطالعة اوراق الدعوى وتحقيقات النيابة الادارية أن واقعة الانقطاع هذه مستقلة استقلالاً سابقاً من اصول موجودة تنتجها مادي وقانونا اذ البادى من الاوراق ومن تحقيقات النيابة الادارية أن الشهود من خدم مسجد السلحدار ومن الاهلن اجمعوا على أن الدعى تخلف عن القاء الدرس المكلف بإلقائه في هذا المسجد مدة تزيد على ثلاثة شهور قبل التحقيق معه في يونية سنة ١٩٦٠ وأن عدم تنبه مفتش المساجد المختص الى هذا الانقطاع يرجع الى أنه كان منشغلاً بمشروع تحفيظ القرآن . وأن ادعاء الدعى بتلفيق مدير المساجد لهذه الواقعة كيدا له ادعاء لا دليل عليه . ومن ثم فإن قرار فصل الدعى يبدو بحسب الظاهر من الاوراق وبغير مساس بلصل النزاع أنه قام على سبب صحيح يررر قاتونا فصل الدعى . وقد صدر القرار من الوزير الذى يملك هذا الفصل . ثم أنه لا يتدح في صحة القرار كونه لم يستند فيما يبدو من ديباجته اسناداً قانونياً صحيحاً ما دام الاسناد القانونى الصحيح يكمل حمل القرار على الصحة اختصاراً وشكلاً ومبياً .

ولكل ما تقدم يبين أن طلب استمرار صرف المرتب لا يقوم على اسباب جدية واذا أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد أخطأ

في تطبيق القانون وتلويحه ويتمين القضاء بالفعالة ورفض طلب استمرار المرقب والزام المدعى بالمصروفات الخاصة بهذا الطلب .

( طعن ٨٧٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٣ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

انـيـد :

يستخدموا الإصلاح الزراعي — فصلهم — دخولهم في اختصاص  
المنصب المنتخب للجنة العليا للإصلاح الزراعي ، ويكون بقرار مسبب وبعد  
إجراء تحقيق — مرجع ذلك هو لائحة الاستخدام بالإصلاح الزراعي .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى لائحة المستخدمين بالإصلاح الزراعي يبين انه يدخل في  
اختصاص عضو اللجنة العليا المنصب فصل الموظفين المعيّنين من الخدمة  
بقرار مسبب وبعد إجراء تحقيق ، وقد فوض سيادته في ذلك السيد المدير  
العلم الذي أصدر القرار المطعون فيه بوصف ان المدعى من الخدمة  
السايرة ، وبعد إجراء تحقيق فيها نسب اليه .

( طعن ١٢٥٣ لسنة ٧ ق — جلسة ٢٦/١/١٩٦٣ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٣ )

انـيـد :

كلية القدر ( فكتوريا ) — موظفوها — فصلهم — عقود الاستخدام  
التي تربطهم بالنتيجة قبل أن تصبح من امتلك الدولة بالتطبيق للقانون رقم  
١.١ لسنة ١٩٥٧ — نسبها على ان لكل من الطرفين انتهاء العقد قبل ذلك  
بفترة Term — المقصود بذلك هو ان تضي فترة دراسية عبارة عن  
ثلاثة أشهر بين الاخطار بالانتهاء وبين الميعاد المحدد له — عيم اعتبار فترة  
الاجازة الصيفية Term في حكم هذا النص ولما هي عطلا .

#### بالمص الحكم :

ان ملاقة المطعون ضده بالحكومة انها تقوم اساسا على العقد المبرم بينه وبين مدير كلية فيكتوريا في ١٩٥٥/٨/٦ قبل ان تصبح هذه الكلية من املاك الدولة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ والعقد المرافق له بين السيد وزير التربية والتعليم وبين المدارس الخاص على اموال الرعايا البريطانيين والفرنسيين والاستراليين وقد كان من مقتضى العقد الذى ابرمه المطعون ضده مع الكلية السابق الاشارة اليه ان لكل من الطرفين انهاء ذلك بفترة Term والنص الاصلى لهذا الشرط هو :

The appointment is Subject to termination by one term's notice on either side.

وواضح من ذلك ان المقصود بهذا ان تمضى فترة دراسية بين الاخطار بالفصل وبين الميعاد المحدد له وان فترة الاجازة الصيفية التى تبدأ من اول يولية وتنتهى فى آخر سبتمبر ان هى الا عطلة ولا يمكن اعتبارها Term والسنة الدراسية فى الكلية المذكورة كانت تقسم الى ثلاث فترات دراسية كل فترة عبارة عن ثلاثة شهور تبدأ الاولى فى اكتوبر وتنتهى فى ديسمبر والثانية من يناير وتنتهى فى مارس والثالثة من ابريل الى يونية وقد اقر بذلك التفسير امام المحكمة الادارية رئيس حسابات الكلية ووافقه عليه الحاضر من الحكومة .

( طعن ١١٣٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٣٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٤ )

#### المبدأ :

كلية النصر ( فيكتوريا ) — موظفوها — فصلهم — التزام الحكومة بجميع التزامات هذه الكلية قبل موظفيها بعد ان اصبحت من املاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ المركز القانونى لهؤلاء يستند عناصره

ومقوماته من عقود الاستخدام مع الكلية — حق الحكومة بناء على ذلك في  
إنهاء الرابطة الوظيفية — إنهاؤها دون مراعاة لنص العقد على انقضاء فترة  
Term قبل الميعاد المحدد للفصل بناء على تفسير خاطيء — ما يترتب  
على هذا الخطأ هو استحقاق المضمول مرتبه عن الفترة المذكورة ، دون أن  
يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل أو نتائج المعيرة قانونا .

#### ملخص الحكم :

أن الحكومة قد التزمت بجميع الالتزامات الواقعة على عاتق المدارس  
المبيعة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ قبل موظفيها ومستخذيها  
وعمالها بما في ذلك مكلفات نرك الخدمة ومن ثم فإن المركز القانوني للمطعون  
ضده بالنسبة للعلاقة التي نشأت بينه وبين الحكومة بعد شرائها لهذه  
الخدمة يستمد عناصره ومقوماته من عقد استخدامه مع الكلية المذكورة  
وبالتالي يكون من حق الحكومة اعمالا لهذا العقد بوصفه الئحة استخدام  
تحدد حقوق وواجبات كل من الطرفين أن تنهى الرابطة الوظيفية بينها  
وبين المطعون ضده فإذا ما انتهت قبل الأجل المتفق عليه كان لها ذلك على  
أن توفيه حقوقه المالية حتى نهاية المدة احترايا لهذا العقد وما التزمت  
به في عقد الشراء ..... والحكومة إذ انتهت عقد استخدام المطعون  
ضده اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٧ بلخطار في ٢٠ من يونية سنة ١٩٥٧  
دون مراعاة لما نص عليه عقد استخدامه من أن انقضاء  
فترة Term قبل الميعاد المحدد للفصل إنما قد بنت ذلك على تفسير  
خاطيء لشروط إنهاء هذا العقد كما سبق أن توضح ، وإن كل ما يترتب  
على هذا الخطأ هو استحقاق المطعون ضده لمرتبه عن الفترة المذكورة  
دون أن يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل أو نتائج المعيرة قانونا . وقد  
أقر المطعون ضده بأنه استلم مرتبه لفلية آخر ديسمبر سنة ١٩٥٧ وبذلك  
يكون قد استوفى كامل حقه طبقا لعقد استخدامه .



## قاعدة رقم ( ٢٤٥ )

### المبدأ :

الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن تأسيسا على نص القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ — لا يحول دون اصحاب الشأن والتظلم من القرار المطعون عليه امام جهة الاختصاص — رفع الدعوى في الميعاد امام المحكمة المختصة يوم رفعها — يحفظ ميعاد التظلم ويظل هذا الاثر قائما لحين صدور الحكم فيها مهما طال امد نظرها — امتناع الاحتجاج بفوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفصله .

### ملخص الحكم :

ان الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن نتيجة صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ لا يحول دون المطعون عليه ، والتظلم من القرار المطعون فيه امام اللجنة المختصة المنصوص عليها في المادة ٦ مكرر من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ من ابريل سنة ١٩٥٥ بشأن اجراءات التظلم الادارى — وطريقة الفصل فيه . ذلك ما نصت عليه بكل وضوح المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٦٢ الصادر في ٤ من مارس سنة ١٩٦٢ — وقد صدر ونظر اخيرا قرار جمهورى بتنظيم بحث تظلمات العاملين في الدولة الذين يحاولون اخيرا الى المعاش بقرار جمهورى لو يفصلون من الخدمة عن غير الطريق التاديبى ونص هذا القرار الاخير على بحث هذه التظلمات امام لجنة تشكل بقرار رئيس الجمهورية من اعضاء اللجنة التنفيذية العليا للاتحاد الاشتراكي العربى ، وعلى اللجنة ان تبت في التظلم قبل مضي ستين يوما من تاريخ تقديمه ، فاذا صدر القرار بالفرض وجب ان يكون يكون مسببا ويبلغ صاحب الشأن بالنتيجة يكتب يومى عليه — وفى من البيان انه لا يحتج على تقديم التظلم من الفصل الى اللجنة المشار اليها ،

بفوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المظنون عليه بالقرار الصادر بفصله ، ذلك ان رنعه للدعوى في الميعاد لملم المحكمة المختصة يوم رفعها ، قد حفظ له هذا الميعاد ، ويظل هذا الاثر مقبلا حين صدور الحكم فيها مهما طاق امر نظرها ما دام الامر بيد الجهة انتقضية المختصة .

( طعن ١٦٤٣ لسنة ٧ ق ، ١٥٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٦ )

#### المبدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة بعد العفو عنه — نص قسرات رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو عن باقى العقوبات المحكوم بها من محكمة الثورة ومن كافة الاثار والعقوبات التبعية المترتبة عليها — اثر ذلك — عدم انصراف اثر هذا العفو الى ما ترتب على الحكم من اثار مدنية وإدارية — عدم اعتبار قرار الاعادة الى الخدمة سببا لقرار الفصل .  
ملخص الحكم :

ان المدعى لا يجديه نفعا — بالنسبة الى ما طلبه من ترقيته الى الدرجتين الثامنة والثانية في المدة التى كان فيها مفصولا وقتها بتنفيذ عقوبة الاشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده ان يستند الى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ وهو على التحديد الوارد به ثم يتناول النفس على سقوط الاثار المدنية والإدارية الناشئة عن الحكم بالعقوبة المقضى بها من الجريمة المسندة اليه . ويؤكد القول بعدم امكان مجازاة المدعى فيها يزعمه من استقطب العفو المنصوص عليها بالقرار الجمهورى مسلف الذكر لكافة الاثار والعقوبات التبعية ومن بينها الاثر الإدارى المترتب على حكم محكمة الثورة ، وهو قرار الفصل ، ان قرار العفو وهو مصدر حقه من تعيين هذه الاثار لا يتصف بحسب الاطار الذى وضعه فيه رئيس الجمهورية وطبقا للحدود التى رسمتها له المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات الاعلى محو باقى العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية

والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة الممنوعة عنها وليس في هاتين المادتين أية إشارة إلى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الإدارية للحكم بالعقوبة المقتضى بها بل لم يتضمن قرار العفو — وما كان له أن يتضمن — نصا صريحا قاضيا بسقوط الآثار المدنية أو الإدارية النانسة عن الجرائم التي قضى فيها بدائنة من شملهم هذا القرار وتأسيسا على ذلك فإنه لا محيص عن التصليم بأن قرار العفو الذي يتمتع به المدعى لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة ، أية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل في أنه لا يحو عن الفعل وصفه الجنائي ولا يحو معرة الجريمة ويؤدي ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعى لا يزال يحوز الحجية الكاملة أتم الغناء الإداري فيها تناولوه من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها اليه وان العقوبة المقتضية قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة في سببها وآثار تنفيذها . أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهي التي تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها ، وسواء اعتبر العفو غير ذي موضوع بالنسبة لاحكام محكمة انثورة لصعورها على غير ما يبقى تيكاسه على الجنائيات الواردة في قانون العقوبات أو أنه تناول محو الآثار الجنائية التي يصح ترتيبها على العقوبات المقتضى بها من تلك المحكمة فهو لا يتعدى قطعا إلى الآثار المدنية والإدارية للحكم القاضى بدائنة من تناول قرار العفو وغنى عن البيان أنه لا وجه للقول بأن الإدارة بإعادة المدعى إلى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة ٢٢٠ من قانون موظفي الدولة قد سحبت قرار الفصل إذ لم يتجه في الحقيقة قصدنا إلى هذا السحب بدليل أنها ما زالت تتمسك بآثره الحتمي وهو انقطاع خدمة المدعى وعدم اتصالها وأنها ما زالت تصر على سلامة قرارها المنوء عنه تطبيقا للقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة مما لا يتفق مع القول بانصراف نيتها إلى سحب القرار.

### قاعدة رقم ( ٢٤٧ )

المبدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة لا تعطيه حقا في الطعن في قرارات الترقية التي تناولت زملاؤه خلال مدة فصله ، ما دام قرار فصله قد تحصن بفوات ميعاد الطعن فيه .

ملخص الحكم :

لا يحق للموظف بالبداهة حسم مدة بقاءه مفصولا في الترقية الدرجة الرابعة التي نالها قبل قرار الفصل الا اذا قلح في الفناء هذا القرار ، وما دام قرار الفصل ما يزال قائما بحكم تحصنه وفوات ميعاد الطعن فيه. فطلب المدعى الفناء قراري الترقية الى الدرجتين الثالثة والثانية المترقب على عدم قيام الفصل وعلى كونه هو ما يزال موظفا خلال مدة هذا الفصل هو طلب تبني متعين الرغض اذ ليس للموظف المفصول ان يترقب له حق في قرارات ترقية تناولت اعداده خلال مدة انسلاخه عن الوظيفة ما دام قد امتنع بفعله عن الطعن بالالفاء في قرار فصله من الخدمة ، ولم يزل تبعا لذلك العقبة التي تحول بينه وبين الظفر ببنتاه من حيث اعتبار مدة خدمته متصلة .

( طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٨ )

المبدأ :

مدة انقطاع العايل بدون عذر مقبول لو انن لا يترقب عليها انتهاء خدمته متى كانت اقصر من المدد المحددة بالمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام موظفي الدولة .

**ملخص الفتوى :**

عند انقطاع العامل عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول مدة قصيرة لا توجب انتهاء خدمته بالتطبيق للبادء ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تظل علاقة العامل بالوظيفة بجهة الإدارة خلال هذه المدة قائمة لم تنقسم ولا يمكن افتراض عدم قيامها انشاءها ، حيث لم ينص القانون على ذلك .  
ويؤيد ذلك ما نص عليه قانون التلحين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى مادتيه ١٩ و ١٢٥ من استحقاق المعاش التلحينى والاشتراكات حتى عن الايام التى لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعضه .  
وينحصر اثر ذلك الانقطاع فيها نصت عليه المادة ٧٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من حرمان العامل من أجره عن هذه المدة . ويترتب على ذلك ان مدة خدمة العامل تعتبر متصلة فلا يجوز اسقاط مدة الانقطاع منها ولا يسوغ حجب الترقية عنه أو منع العلاوة الدورية عنه أو غير ذلك من الآثار القانونية أو المالية التى تنتظم من مدة خدمته ..

( ملف ٤٠٦/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦ ) \*



## تطبيق :

### الاستقالة (١)

للككتور نعيم عطية

## تمهيد :

إذا القينا نظرة فاحصة على الاسباب التي تنتهي بها الخدمة في الوظيفة العامة بدءا من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم قوانين العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . لوجدنا انه يمكن ان نقسم هذه الاسباب الى ثلاث طوائف :

( أ ) وفي بعض الحالات تنتهي الخدمة بقوة القانون ، وذلك في حالات لا يكون لارادة أى من الإدارة أو عاملها دخل في انتهاء الخدمة ، بل يترتب انتهاء الخدمة على تحقق واقعة معينة حددها القانون ، ومن تاريخ حدوث تلك الواقعة أيضا (٢) ومن أمثلة هذه الوقائع الوفاة ، وبلوغ السن القانونية ، والحكم بعقوبة جنائية .

( ب ) وفي بعض الحالات تنتهي الخدمة بإرادة الإدارة ، وذلك باهتجاج من جانب السلطة الإدارية المختصة في الشكل الذي رسمه القانون وبالإجراءات التي يقرها دون أن يكون لارادة الموظف أو العامل أى أثر فيها تنصرف اليه الإدارة ، وذلك كما في حالات الفصل التأديبي ، والفصل بغير الطريق التأديبي (٣) .

(١) مجلة العلوم الإدارية — العدد الثاني عام ١٩٦٥ ،  
والعدد الأول عام ١٩٦٦ .

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ — مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا — السنة الرابعة — مبدأ ١٠٠٠ — ص ١١٢٩ .

(٣) إذا صدر الفصل من المحكمة التأديبية المختصة . فان الامر لا يخلف من حالات هذه الطائفة بل هو يدخل فيها أيضا ذلك ان ترك الخدمة نتيجة

( ج ) على أنه بين حالات انتهاء خدمة العامل بإرادة الإدارة حالات يكون فيها سبب القرار الإداري رغبة العامل ذاته في انتهاء علاقته الوظيفية بالإدارة ، وذلك في حالات الاستقالة . وهذه الاستقالة قد تكون صريحة ، وقد تكون ضمنية أو حكمية ، بمعنى أن يفترض في حق العامل أنه يستقيل أزاء سلوك معين من قبله .

ويمثل الاستقالة أصلاً بذلك لحظة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام تستجيب فيها الإدارة القائمة على ذلك المرفق إلى رغبة أحد عمال ذلك المرفق الملتزمين بقانوننا بالعمل على ضمان سيره بانتظام واضطراد — إلى رغبته في هجر الخدمة هجراً نهائياً .

ولما كانت المرافق العامة تحتاج إلى رعاية خاصة من المشرع نظراً لأهمية الاحتياجات الجماعية التي تقوم بيفنائها فقد اقتضى أن يكون عمالها

---

العزل التأديبي ( المادة ٣١ قانون النبلية الإدارية والمحكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ) يتم دون أن يكون لإرادة المزعول أدنى أثر فيما انتهت إليه المحكة التأديبية . وإذا ثار تساؤل حول طبيعة ما تصدره المحكة التأديبية فإن المحكة الإدارية العليا في القضية رقم ٢١ لسنة ٥٢ بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ قد سجلت أن القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية هي قرارات إدارية بجزاءات تأديبية في مؤاخذات سلوكية تنشئ في حق الموظفين الصادرة في شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات ، والقرار التأديبي لا يحسم خصوصية قضائية بين طرفين متنازعين على أساس قاعدة قانونية تنطبق بمرکز قانوني خاص أو عام ، وأنها هي ينشئ حالة جديدة في حق من صدر عليه شأنه في ذلك شأن كل قرار إداري ، وإن صدر القرار التأديبي من هيئة تتكون كلها أو أغلبها من قضاة ، إذ العبرة بالموضوع الذي صدر فيه القرار ، فما دام هذا الموضوع إدارياً كالتأديب مثلاً فالقرارات التي تصدر فيه تكون بحكم اللزوم إدارية ، ولا تزايلها هذه الصفة لكون من أصدرها قضاة . ( مجموعة المكتسب الفني لأحكام المحكة الإدارية العليا — ص ٥ ص ٨١٤ — وراجع مناقشة لهذه النقطة ص ١١٢ وما بعدها من رسالة الأستاذ الدكتور القطب محمد طلبة بعنوان العمل القضائي في القانون المتأخر والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي في مصر — طبعة ١٩٦٤ ) .



فى علاقتهم بالحكومة فى مراكز تنظيمية لاثنية تختلف عن المراكز التعاقدية الى تقوم على مبدأ سلطان الارادة الفردية والتي تحكمها تنظيمات القانون الخاص (٤) .

وقد كان طبيعيا ان ينمكس ذلك على الاحكام القانونية لاستقالة العاملين بالحكومة فاختلفت فى كثير من النواحي عن استقالة العاملين بعقود عمل فى خدمة ارباب عمل وهيئات خلصة .

ولقد نصت المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على انه « اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاءه بعد اعلان الطرف الاخر كتابة قبل الالفاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال الممينين باجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الاخرين . فاذا لفى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من لفى العقد ان يؤدى الى الطرف الاخر تعويضا مساويا لاجر العامل عن مدة المهلة او الجزء الباقي منها » .

ويسمى فسخ عقد العمل براءة العامل استقالة . ويتمتع كل طرف فى عقد العمل الفردى غير المحدد المدة — وهو اكثر صور هذا العقد شيوعا — بحق فسخه براءته المفردة فى الوقت الذى يشاؤه دون ان يتوقف ذلك على رضاء الطرف الاخر ، على ان يخطر الطرف الاخر برغبته فى الفسخ او الاستقالة ببهلة كلفية والا يتصف فى استعمال حقه والا التزم بالتعويض (٥) .

ولا يلزم ان يقبل رب العمل استقالة عامله حتى تؤتى اثرها فى انتهاء خدمته بل تنتهى فى التاريخ الذى عينه العامل المستقيل . وتعتبر الاستقالة

---

(٤) راجع فى التكليف اللاتحى للعلاقات بين الدولة وعملها الاستاذ الدكتور محمد فؤاد منها — القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى — المجلد الثانى — طبعة ١٩٦٤ — ص ٧٨١ وما بعدها ، والاستاذ الدكتور سليمان محمد الطمولى — مبادئ القانون الادارى المصرى والمقارن — طبعة ١٩٥٩ — ص ٤٥٣ ، وحكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٨٢ لسنة ١ ق بجلسة ١١/٢/١٩٥٦ ص ١ — رقم ٥٩ ص ٤٨١ .

(٥) راجع المادتين ٧٢ و ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

(م — ٣٤ ج ٦ )

نهائية بمجرد علم رب العمل بها ، بحيث لا محل لسحبها لأن العقد الذى هو شريعة المتعاقدين كعاده أصلية قد انفسح ولا يجوز لطرف واحد بعه السى الحياة من جديد (١) .

وبن البديهى أن هذه الأحكام وإن لامت العلاقة التعاقدية الخاصة فانها لا تلائم علاقة المرفق العام بعالمه ، اذ لا تستمخ مقتضيات حسن سير المرافق العامة ودوامها أن يكون لعالمها الحق المطلق فى انهاء الرابطة انوطيفية على وفق هواه دون أن يكون للادارة أن تردده عن ذلك فى الاحوال التى يتطلب الصالح العام ذلك (٢) .

وليس اقل على عدم ملائمة الاحكام الموضوعه فى صدد تنظيم استقالة العامل الذى يربطه برب العمل عقد عمل — عدم ملائمة تلك الاحكام لاستقالة العاملين بجهات الادارة ان المادة ٧٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

---

(٦) راجع فى هذا المقام الدكتور على العريف — شرح قانون العمل — الجزء الاول — طبعة ١٩٦٣ ص ٤٣٦ وما بعدها .

(٧) ولهذا فعندما صدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بثلاثة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت المادة ٥٩ منه بان « على العامل الذى يرغب فى الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أى قيد أو شرط مع مراعاة مهلة الانذار القانونى ، وإن يستمر فى تاديسه عمله بانتظام خلال هذه المهلة . ويجوز ارجاء النظر فى قبول الاستقالة اذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية . فى هذه الحالة لا تقبل الاستقالة الا بعد صدور قرار الهيئة المختصة بشر عقوبة النصل . وتعتبر الاستقالة المترتبة باى قيد أو المعلقة على أى شروط كان لم تكن . » ويعمل بهذه المادة أيضا فى شأن العاملين فى المؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بسريان احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها القرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات العامة . وواضح من ذلك أن الاستقالة فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها قد نذرت كثيرا مما للاستقالة من صفات فى ظل عقد العمل باعتباره علاقة تعاقدية ، ( راجع فى صدد استقالة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها مؤلف الاستاذين السيد على ومحمود الهشرى بعنوان « النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام — طبعة ١٩٦٤ ص ٣٤٥ » وما بعدها ) .

قد أجازت للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة أيضا ودون سبق إعلان في حالات خمسة لا تتحقق في العلاقة بين جهات الإدارة وعملها ، إذ لا يتصور أن تتدخل الإدارة الفسخ على من يلتحق بخدمة ويخاصة أن حقوق العامل وواجباته تحددها القوانين واللوائح بسبب الطبيعة التنظيمية للعلاقة الوظيفية ، ولا أن تنكص الإدارة عن لءاء ما ظزمه بها القانون واللوائح من واجبات قبل عملها ، ولا أن ترتكب الإدارة أو أى من ينوبون عنها بصفته هذه اعتداء على العامل أو امرا مخلا بالآداب نحوه أو نحو أحد افراد عائلته ، ولا أن تكون جهة الإدارة عالمة بوجود أخطار جسيمة تهدد سلامة عاملها أو صحته ولا تقوم بتنفيذ التدابير المقررة أو التى تفرضها الجهات الفنية المختصة بذلك فى المواعيد المحددة لإجراء تلك التدابير .

وإذا كانت الاستقالة فى ظل عقود العمل هى ترك العامل لعله وفق هواه دون جزاء سوى أحكام المسؤولية التعاقدية فان الاستقالة فى ظل قوانين التوظيف هى فى الأصل انتهاء الإدارة لخدمة العامل بسببه انفساحه عن رغبته فى ترك الخدمة . فالاستقالة وسيلة يعترف بها بن وسائل انتهاء خدمة العاملين العموميين .

والاستقالة عملية ارادية يثيرها الموظف أو العامل بطلب الاستقالة ، وتنتهى الخدمة فيها بالقرار الإدارى الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب هذا القرار . فالاستقالة إذن من حيث تقديمها وقبولها ليست عملية تعاقدية تنتهى بها خدمة العامل (٨) .

والعامل الذى يقدم استقالته يفصح عن ارادته فى ترك الخدمة . وإذا كان هذا التصرف صادرا عن ارادة منفردة فى أصله الا أن ترتب الآثار القانونية عليه بنوط فى النهاية بقبول الاستقالة من السلطة الإدارية المختصة (٩)

---

(٨) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/٢/٢٢ س ٢ رقم ٧٦ ص ٧٢٨ .

(٩) راجع الدكتور سليمان محمد الطهاوى - المرجع السابق ص ٥٤٣ .

ولا تفرد جهة الادارة اذن في الاستقالة بانتهاء خدمة العامل ، وهو ما يجعل الاستقالة متفردة بين اسباب انتهاء الخدمة التي لا يعول فيها على ارادة الموظف في ايقاع الآثار القانونية .

ومفاد الاستقالة ان يترك العامل بارادته ارافق عليها من قبل الادارة الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية (١٠) . وهي أمر في الاصل مباح اذ لا يجوز ارغام موازن على القيام بعمل لا يريده . ومن ثم لا يجوز ان يقيد بغير القيود التي تفرضها المصلحة العامة . . ولذلك تقوم أحكام الاستقالة بصفة عامة على التوفيق بين الحرية الفردية التي يجب أن يتمتع بها العامل وبين مقتضيات المصلحة العامة التي تسهر الادارة على تحقيقها (١١) . ولا تقوم عملية التوفيق هذه نداتها على أساس حرية الفرد والمصلحة

---

(١٠) وفي هذا تختلف الاستقالة عن الاحالة الى الاستيداع التي وان كانت ارادة العامل سببا للقرار الصادر بها في بعض الحالات الا انها على خلاف الاستقالة سبب من اسباب انتهاء الخدمة بصفة مؤقتة لا نهائية ، اذ الاحالة الى الاستيداع تنهى الخدمة بصفة مؤقتة يتوقف اثناءها العامل عن العمل في خدمة الحكومة مع بقاء صلته بها مستمرة لم تنقطع بصفة نهائية ، كما انه لا يحرم من مرتبه كلية خلال هذه المدة . واذا انقضت المدة المحددة للاستيداع دون ان يعاد العامل الى الخدمة او يعين في وظيفة أخرى المحددة للاستيداع دون ان يعاد العمل الى الخدمة او يعين في وظيفة أخرى اعتبرت الخدمة منتهية . . وقد استحدث نظام الاحالة الى الاستيداع بالقانون رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٥٩ وذلك بالنسبة للموظفين المدنيين المعيّنين على وظائف دائمة الذين كانت تسرى عليهم احكام الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي الغاه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقد تضمن هذا القانون الاخير احكام الاحالة الى الاستيداع في الفصل العاشر منه في المواد من ٧٣ الى ٧٦ — راجع الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا — المرجع السابق — المجلد الثاني — ص ٨١٥ وما بعدها والاستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن — التاليف في الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٣٤٩٨ لسنة ٩٠ ق بجلسة ١٩٥٦/٥/٦ ص ١٠ رقم ٢٣٨ ص ٢٢٦ .

العامة كمتنا ميزان بل على أساس ان المصلحة العامة قد لا تعود عليها كأداة  
جدية من عدم بلوحة ترك الخدمة الذي يريد لها ، كما لا تتلذى من الاستقالة فى  
الاحوال العادية .

ولهذا فان طلب الاستقالة ليس الا مجرد رغبة من العامل فى ترك  
وظيفته بإرادته واختياره وبصفة نهائية ، الا انه ترد اعتبارات عدة تتعلق  
بالمصلحة العامة تتبد كثيرا من استئصال هذه المكتة ، بحيث لا يكون العامل  
فى ذات مركز الاجر فى عقد ايجاره الاثخلص ، فالحامل فى وظيفة عامة  
لا يقوم بعمل لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع \* ومن ثم يحرص المشرع  
عند تنظيم مكة الاستقالة على أن يوفق بين ما للعامل من ترك العمل وما  
للجماعة من حصول على الخدمة العامة ، وذلك كتاعدة عامة تشمل جميع  
عمال الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الإدارى (١٦) .

وندرس فيها إلى احكام الاستقالة فى ظل قوانين التوظيف مقسمين  
دراسنا الى ثلاثة أبواب :

الباب الاول : ندرس فيه انواع الاستقالة .

والباب الثانى : ندرس فيه نطاق الاستقالة .

والباب الثالث : ندرس فيه آثار الاستقالة .

---

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة  
٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٨ من ٨ رقم ١٧ من ١٦٦ .

## البسابق الاول انواع الاستقالة

الاصل فى الاستقالة أن يقدم بها طلب صريح الى جهة الادارة يعرب فيه العامل عن ارادته الخالصة فى انتهاء خدمته ، فتجيبه الادارة الى طلبه فى ظرف مدة معينة ما لم يكن لديها مانع يحليه عليها حسن سير العمل فى المرفق العام الذى يجب أن يعضى فى اداء الخدمة العامة على نحو دائم مضطرد .

وهذه الصورة الملونة من صور الاستقالة نسميها بالاستقالة الصريحة وذلك حتى نميزها عما يمكن أن نسميها بالاستقالة الضمنية أو الحكية ، وهى حالات يتم فيها انتهاء خدمة العامل نتيجة افتراض نية الاستقالة فى حقه . فمة مسائل متى انتهجها عامل الادارة ثم عن انصراف ارادته الى فصل العلاقة الوظيفية ، ولهذا نجد المشرع قد اقسام فى هذه الاحوال قرائن قانونية على الاستقالة يترتب على تحقق شرائطها أن تعتبر الادارة عاملها مستقيلا ، وتعامله معاملة من تقدم اليها يطلب الاستقالة .

ولا يكفى أن نشير فى انواع الاستقالة الى الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية أو الحكية ، فقد عرف العمل نوعا آخر من الاستقالة يمكن أن نسميه بالاستقالة التيسيرية .

نكتيرا ما يرى المشرع أن من الصالح العام أن يرغب بعض طوائف العاملين فى ترك الخدمة لما يلقوه من سن متأخرة لا ينتظرون لانفسهم بعدها تقدما فى سلك الوظيفة فتفتر حماسهم للعمل ، ويتضايل انتاجهم ، وتقل الفائدة المرجوة منهم ، أو يرى المشرع أن من الخير العام أن يفسح المجال فى

مدارج الوظيفة للشبان من العاملين المتوقفين الطامحين الى الخدمة العامة  
بحرارة الشبلب وحيثه .

ومن ثم نقسم دراستنا لهذا الباب الى ثلاثة اصول :

الفصل الاول : ندرس فيه الاستقالة الصريحة .

الفصل الثانى : ندرس فيه الاستقالة الضمنية أو الحكيمة .

الفصل الثالث : ندرس فيه الاستقالة التيسيرية .

---

## الفصل الاول الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة منهلية مركبة ، فهي على خلاف منسخ عقد العمل بإرادة العامل (١) لا ترتب آثارها بمجرد تقديم طلب بها ، بل يجب حتى تتم أن تبت فيها جهة الإدارة ، أو على الأقل تضى مدة معينة حددها القانون دون أن تتخذ فيها الإدارة قرارها بالرفض . وإلى أن تبت جهة الإدارة في طلب الاستقالة أو تضى المدة المقررة لذلك يكون العامل في وضع يفرض عليه الاستمرار في العمل من ناحية ، ويسمح له بمراجعة نفسه وأخطار جهة الإدارة بعدوله عن الاستقالة من ناحية أخرى .

ومن ثم ندرس الاستقالة الصريحة في ثلاث مباحث :

المبحث الاول : ندرس فيه طلب الاستقالة .

والمبحث الثاني : ندرس فيه وضع العامل الى حين البت في طلب الاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه البت في الاستقالة .

### المبحث الاول

#### طلب الاستقالة (٢)

لا تقتضى الاستقالة الا نتيجة طلب مكتوب يتقدم به العامل أو الموظف الى جهة الإدارة معلنا فيه إرادته واضحة صريحة لا لبس فيها في ترك الخدمة (٣)

---

(١) استقالة العامل في عقد العمل ترتب آثارها بمجرد علم رب العمل بها — الدكتور على العريف — المرجع السابق ص ٤٢٨ .

(٢) راجع ص ٢٤٨ و ٢٤٩ من الجزء الاول من :  
Alain Plantey . Traite Pratique de la Fonction Publique. Paris, 1963 .

(٣) نصت على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة



١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة . كما نصت على ذلك المادة ٣٢ من المرسوم الصادر في فرنسا بتاريخ ١٤ من فبراير سنة ١٩٥٩ .

وقد كان العرف الإداري في فرنسا يجري قبل قانون عام ١٩٤٦ على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمينا ، كما كان مجلس الدولة الفرنسي يستشف الاستقالة من مسلك العامل لو من ظروف الحال بصفة عامة دون أن يتقدم باستقالة مكتوبة — حكمه في ١٠/١٢/١٩٣١ المجموعة ص ١٠٩٧ ونفسى ١٩٤٦/٢/٢٠ المجموعة ص ٥٤ وفي ٩/١١/١٩١٧ المجموعة ص ١٧٠٥ — وفي ٢٩ مايو ١٩٤٢ المجموعة ص ١٧٧ وفي ٢٣ يوليو ١٩٥٢ المجموعة ص ٣٨٩ وراجع فيما تقدم بلاتنى — جزء أول — ص ٢٤٨ .

على أن الأمر لا يسمح على أي حال بالاتزلاق إلى استنتاج نية الاستقالة من أي مسلك يسلكه الموظف . إذ أن الاستقالة لا يمكن أن تستخلص إلا من موقف محدد يقره الموظف — مجلس الدولة الفرنسي في ١١ يونيو ١٩٥٢ المجموعة ص ٧٦٤ وفي ٢٦ فبراير ١٩٥٤ المجموعة ص ٨٣٢ .

وقد ذهبت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلسته ٢٤ أكتوبر ١٩٦٢ إلى أن إعارة بعض مهندسي الوزارات والمصالح إلى إحدى المؤسسات العامة ثم تعيينهم في أثناء الإعارة رؤساء وأعضاء بمجالس إدارة الشركات التابعة لهذه المؤسسة بمقتضى قرار جمهوري صدر في هذا الخصوص — القرار رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٦٢ — يترتب عليه انتهاء الإعارة وانتهاء الخدمة بالحكومة كذلك دون حاجة لتقديم استقالة من أي منهم وأساس ذلك أن امتثال الموظف لقرار تعيينه بمجلس إدارة الشركة بعد بمثابة تقديم استقالة منه .

على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشاري ما لبث أن عدلت عن هذا الرأي بجلسته ٢٢ يوليو ١٩٦٢ مقرر أن صدور قرار جمهوري بتعيين الموظف مديرا عاما وعضوا بمجلس إدارة إحدى الشركات التابعة لمؤسسة عامة يجعل خدمته بالحكومة منتبهة بطريق الفصل بقرار جمهوري طبقا للبند ٦ المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة . أما القول بأن خدمته في الحكومة قد انتهت بالاستقالة استنادا إلى قبوله أداء العمل بالشركة التي عين بها يعتبر بمثابة تقديم استقالة فهو قول غير صحيح لأن امتثاله لتنفيذ قرار تعيينه بالشركة لا يمثل إرادة حرة له في ترك خدمة الحكومة وإنما هو التزام أدبي بتنفيذه ، كما أن الأخذ بهذا القول يؤدي إلى أن يكون مسبب قرار قبول الاستقالة لاحقا على القرار ذاته .

- ومن ثم يشترط في طلب الاستقالة ثلاثة شروط :
- أولاً : يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة .
- ثانياً : يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة .
- ثالثاً : يجب أن تكون الاستقالة خالية من أى قيد أو شرط ،
- وتتناول كلا من هذه الشروط في مطلب مستقل بشيء من التفصيل .

### المطلب الأول

#### يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة

لما كانت الاستقالة تصرفاً قانونياً فقد وجب أن تصدر عن إرادة صحيحة خالية من عيوب الرضا . فإذا لم يكن طلب الاستقالة صادراً عن رغبة صحيحة ورضاء طليق ، وشابه عيب من عيوب الرضا بطل الطلب ، وبطل بالتالى قبول الاستقالة التى انتهى عليه .

وفى مقدمة هذه العيوب التى يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه .

ويشتهل الإكراه على عنصرين : عنصر موضوعى هو الوسائل التى تولد الإيذاء بخطر جسيم ممدق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسى هو الرهبة التى تبغتها تلك الوسائل فى النفس ، فتحصل العامل أو الموظف على تقديم الاستقالة (٤)

---

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسته ١٩٥٥/١١/٥ السنة الأولى — رقم ١ — ٢٣ وفى الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/٦/١٦ السنة الأولى رقم ١١٠ ص ٩١٣ .

### ويتجّب في الاكراه الذي يميّز الرضا ويبطله :

( ا ) أن يقوم على رهبة حقيقية تتمكّ العايل على اسلاس جسدى لا يستطيع دفعها ولا قبل له بتحملها فترغمه على ترك الوظيفة دفعا لما عساه أن يصيبه من اذى هو وغيره في صحته او ماله او شرعه او اعتباره .

( ب ) أن يكون العايل واقعا تحت تأثير تصرفات غير مشروعة من جانب الإدارة . فيقعن أن تنبعث الرهبة في نفس العايل بغير حق ، أي بوسائل غير مشروعة . فمضى كانت تصرفات الجهة الادارية ازاء العايل مشروعة وصادرة في حدود سلطتها وبغير تعسف ، فانه لا يمكن أن يتولد عنها اكراه مفسد لرضاء العايل اذا ما قدم استقالته بسببها .

( ج ) أن يكون الاكراه جسيما بمراعاة كل حالة وظروفها وملابساتها من حيث جنس من وقع عليه الاكراه ، وحالته الاجتماعية والصحية ، ومركزه ورتبته وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسمية الاكراه . ويخضع هذا التقدير للمحكمة في حدود رقبتها لمشروعية القرارات الادارية ، باعتبار أن الاكراه يؤثر في صحة القرار الادارى (٥) .

(٥) كما يخضع الاكراه لرقابة المحكمة الادارية العليا في تعقيبها على احكام المحاكم — راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفني — السنة الاولى — مبدأ رقم ٦ ص ٣٣ . وراجع في صدد الاكراه بصفة علمية حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٩ نوفمبر ١٩٥٧ السنة الثالثة رقم ٣ ص ٢٤ واحكام محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٣٨٥ لسنة ٢٢ بجلسة ٣٠ نوفمبر ١٩٤٩ ص ٤ رقم ١٧ ص ٥٩ وفي القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ ص ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٣ وفي القضية رقم ٥٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٢ مارس ١٩٥١ ص ٥ رقم ١٧٨ ص ٧٣٧ وفي القضية رقم ٤٠٥ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ ديسمبر ١٩٥١ ص ٦ رقم ٥٢ ص ١٣٠ وفي القضية رقم ٣٣٦ و ٣٢٨ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٠ فبراير ١٩٥٣ ص ٦ رقم ١٧٧ ص ٤٩٦ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ ص ٦ رقم ٢٠٩ ص ٦٣٠ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ ص ٦ رقم ٢١٠ ص ٦٣٣ وفي القضية رقم ٧٩٠ لسنة ٥ ق

والاصل انن لن تكون الاستقالة صادرة عن رضا صحيح وإرادة حرة  
والا تكون صادرة تحت ضغط أو اكراه من الادارة والا كان قرار قبول الاستقالة  
بنائية النصل المخالف للقانون .

ونورد فيها على بعض التطبيقات العملية المستقاة من أحكام مجلس  
الدولة عندنا :

( ا ) قضت محكمة القضاء الإداري (٦) . بأن نقل الإدارة للعامل من عمل  
الى آخر لأسباب ترتبها ليس من التصرفات غير المشروعة كما لا يمكن اعتباره  
من الأعمال الجسسية التي تؤثر على إرادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة  
على تنفيذ النقل .

ومهما يكن من أمر فلو كان النقل ينطوي على شيء من التزويل مسمى  
الوظيفة ففى مقدور العامل المنقول أن يصبر قليلا وأن يسلك الطريق القانونى  
مقتظلا منه الى الجهات الادارية المختصة فان لم يجد ذلك فإليه طريق الدعوى  
للم القضاء ان كان لهذا وجهه ، لا أن يسارع الى تقديم استقالته لجرد  
أن تصرف الإدارة لم يرقه أو سبب له بعض المضايقت (٧) .

( ب ) قضت محكمة القضاء الإداري (٨) بأن تعيين آخر مسمى وظيفته  
كان يتطلع للعامل الى شغلها أو البقاء فيها لا يعد اكراها من جانب الإدارة

بجلسة ٧ مايو ١٩٥٢ من ٦ رقم ٢٥٩ من ٩٢٢ وفى القضية رقم ١٥٩٨ لسنة  
٥ ق بجلسة ٢٥ يناير ١٩٥٢ من ٧ رقم ٢٤٢ من ٢٦٧ وفى القضية رقم  
٤٩٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٨ يناير ١٩٥٢ من ٦ رقم ٢٥٤ من ٣٩٢ وفى  
القضية رقم ٢٦٩ لسنة ٥ ق بجلسة ١٨ يونية ١٩٥٢ من ٧ رقم ٨٠٢ من  
١٦٣٢ وفى القضية رقم ١١٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٣١ يونية ١٩٥٢ من ٧ رقم  
٨٨٨ من ١٨٣٧ وفى القضية رقم ١٢٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٥ مارس ١٩٥٤  
من ٨ رقم ٤٩٤ من ٦٦٢ وفى القضية رقم ١٢٦٠ لسنة ٥ ق بجلسة  
١٦ أبريل ١٩٥٢ من ٦ رقم ٣١٢ من ٨٥٢ وفى القضية رقم ٢٢٤ لسنة ٤ ق  
بجلسة ٢١ مايو ١٩٥٢ من ٦ رقم ٤٠٢ من ١٠٤٩ .

(٦) فى القضية رقم ١٠٦٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩ مايو ١٩٥٢ من ٧  
رقم ٦٥٤ من ١٢١٥ .

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الإداري فى القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤  
ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ من ٥ رقم ١٥٥ من ٦٧٣ .

(٨) فى القضية رقم ٣٤٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٥١ من ٥  
رقم ٩٦ من ٤٢٣ .

على الاستقالة طالما أنه ليس له حق مكتسب فيها ، وأن الإدارة إذا اخذت  
غيره للوظيفة المذكورة أنها ترخصت في حدود سلطتها التقديرية طبقا  
للقوانين .

( ج ) قضت محكمة القضاء الإداري (٩) بأن العامل إذا استوفى من اتخاذ  
إجراءات محاكمته تأديبيا بصور قرار وقفه عن العمل ففصل ترك الوظيفة  
على الوقوف للمحاكمة فلا محل للدعاء بأن الاستقالة جاءت بشوية بالإكراه ،  
ذلك لأنه يشترط في الإكراه المفسد للرضا أن يكون بوسيلة غير مشروعة . ولا  
يعد الوقف في حد ذاته من الأعمال الجسيمة التي تؤثر في إرادة العامل بحيث  
تجعله يؤثر الاستقالة على الاستمرار في الوقف .

( د ) قضت محكمة القضاء الإداري (١٠) بأنه لا يعد من قبيل الإكراه أن  
تشرط الإدارة لترقية العامل تقدمه بطلب الاستقالة وتخيره بين عدم الترقية  
والترقية مقرونة باستقالته . ولا يعتبر اختيار العامل للاستقالة (١١) وإبناؤه  
هذا الوضع على البقاء في الخدمة دون ترقية — لا يعتبر إكراها يشوب  
طلب الاستقالة ما دام قد أقدم على كتابته لما ارتآه من أنه يحق له خيرا أو  
مصلحة وهو على بصيرة من أمره فوازن وانتهى إلى قبول ما قبل . ولم  
يقع عليه ضغط غير مشروع من جانب الإدارة ، ولم ينتزع إقراره كرها عنه  
بتهديد مفرغ في النفس أو المال أو استعمال وسائل ضغط لا قبل للمرء  
باحتمالها أو التخلص منها . ولا يجوز للموظف أن يصف اختيار وضع يحقق  
في نظره مصلحة له بأنه إكراه يشوب رضاه ويفسده طالما كان بمقدوره  
التظلم إداريا وقضائيا أن كان لذلك وجه نون صدور طلب منه يسمى بعد  
توقيعه للتفصل من آثاره بتعلمات لا تدل على معنى من معاني الإكراه .

---

(٩) في القضية رقم ٢٨٤ لسنة ١ ق بجلسة ٢١ أبريل ١٩٤٨ س ٢  
رقم ١٠٣ ص ٥٧٤ .

(١٠) في القضية رقم ٢٤٠ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٣ أبريل ١٩٥٢ س ٦  
رقم ٢٢٨ ص ٨٧٥ .

(١١) لو الإحالة إلى المعاش .

( هـ ) قضت المحكمة الادارية العليا (١٦) بالا تثريب على الادارة — وهي  
فى مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣  
بشأن تسهيل اعتزال الخدمة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى — أن هـى بصرت  
موظفاً ممن يعينهم هذان القراران بالمزايا التى يفيد منها لو أنه اعتزل  
الخدمة بالتطبيق لاحكامها وبصرت فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال  
تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ  
السن المقررة لترك الخدمة فى حقه ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن ،  
فإن الادارة فى مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تتحرف بسلطانها عن  
لغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيام على  
تنفيذ القوانين واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها ، وهى مخاطبة  
بمقتضى القرارين المذكورين للعمل على تحقيق اغراضهما ، فما تتخذه من  
موقف قبل العامل بمناسبة تطبيقهما يكون — والحالة هذه — مشروعاً فى  
الوسيلة والغاية معاً . ولا يخفى أن هذا النظر البصير فى الوقت ذاته  
باحتمال التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا  
اقل ، ويجعل العامل فى مركز أسوأ لو طبق فى حقه ، لأن ذلك لو صح  
من جانب الادارة يكون أيضاً فى ذاته مسلكاً مشروعاً فى وسيلته وغايته  
ما دام أنه قانون من قوانين الدولة الواجبة التطبيق (١٦) .

---

(١٦) فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١١/٩/١٩٥٧ من ٣ رقم  
٣ ص ٢٤ .

(١٧) كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت بأن تهديد الموظف بفصله —  
طبقاً لاحكام القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ والذى يحرمه من التقاضى اذا  
فصل بناء عليه سواء بطلب الالفاء أو التعويض بحيث لا يمكنه أن يدفع عن  
نفسه وصية عدم الصلاحية ، ويثبت عدم صحتها بحكم من القضاء — هذا  
التهديد يعتبر اكراها مفسداً لرضاء الموظف الذى يقدم استقالته بناء على هذا  
التهديد متى كان ذلك الموظف ممن لا تعلق بهم الشوائب ويكون التهديد بفصلهم  
استناداً الى هذا القانون عملاً غير مشروع . أما أولئك الذين يثبت عدم  
صلاحيتهم للبقاء فى الخدمة فإن فصلهم طبقاً لاحكامه يكون عملاً مشروعاً فلا ينشأ  
عن التهديد به اكراه مفسد للرضا . ومن ثم فإن التلويح لاحدهم بتطبيق =

( و ) اقام لحد عدهاء كلية التجارة بجامعة « الاسكندرية » دعواه امام محكمة القضاء الادارى فى ١١/١١/١٩٤٧ قال فيها انه كان يقوم الى جانب عمله بالاستشفال باعمال المحاسبة واستشارات الضرائب بترخيص صدر من الجامعة فى سنة ١٩٤٣ واتخذ له مكتباً لذلك وظل بزوال العميل معا لمدة ثلاث سنوات تقريبا الى ان صدر قرار من مجلس الوزراء فى ٩ من ديسمبر ١٩٤٥ بنقل حق الترخيص بمزاولة اعضاء هيئة التدريس للاعمال الحرة من مجلس ادارة الجامعة اليه وحده ولما كان حكم هذا القرار لا ينعطف على الماضى استمر الاستاذ المذكور فى اداء اعماله الحرة الا ان وزارة المالية وضعت له العقوبات فى سبيل ذلك بعدم اجازة مشروعات مراسيم الشركات التى اتخذته محاسبا قانونيا بمقولة عدم حصوله على ترخيص من مجلس الوزراء ما اضطر معه الى الالتجاء الى وزير المعارف لمعالجة الامر ايا على اساس حقه المكتسب من الترخيص الاول لى الحصول على اقرار بهذا الترخيص من مجلس الوزراء فوعده الوزير بمعالجة هذه الحالة . وفى ١٥ من اكتوبر ١٩٤٥ ارسل المدعى كتابا الى وزير المعارف طالبا اعفائه من العبادة ليتفرغ لعمل الاستاذية وعمله الخارجى ، ثم انقضت اربعة شهور دون جدوى بينما كانت اعماله فى الشركات معطلة متقابل ثانية مع وزير المعارف الذى وعده بتسوية مسألة العبادة نهائيا مع استمراره فى الاعمال الحرة ، واعقب ذلك بكتاب ارسله الى هذا الوزير فى ١٣/٢/١٩٤٦ مسجلا عليه فيه وعده طالبا العمل على تنفيذه ثم حدث بعد ذلك ان حظرت مصلحة الضرائب على موظفيها التعامل مع المدعى فو مع مستخدمى مكتبه الى ان يقدم

---

لحكمه عليهم لا يكون عنصر الاكراه حتى ولو كان التهديد صريحا بانه اذا لم يستجب الى الطلب فانه سيفصل حتيا بمقتضى القانون لان التهديد عندئذ يكون باخذ اجراء مشروع ، هو استعمال الحكومة حقها فى تطبيق القانون عليه . وما كان التكليف بالاستقالة فى هذه الصورة ليفسر الا بانه نصيحة اسديت الى الموظف — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧١١٧ لسنة ٨ ق بجلسة ١٤/٤/١٩٥٧ من ١١ رقم ٣٤٢ ص ٣٥٠ وفى القضية رقم ٧١١٨ لسنة ٨ ق .

ترخيصاً من مجلس الوزراء مما اضطره الى ارسال كتابين الى وزير المعارف في ٢٣ و ٢٥ فبراير ١٩٤٦ مشيراً فيها الى اعلان الوزارة في عدم البت في مسألة اشتغاله بالاعمال الحرة طلباً نهوها على الوجه القانوني حتى لا تتعطل اعمال الشركات التي اختارته لمراقبة حساباتها فاعفاه الوزير من العمادة ولم يوافق على استمراره في الاعمال الحرة ، فحرر المسمى كتاباً الى وزير المعارف باستقالته من الاستاذية مع حفظ حقه في المكافأة التي يستحقها مبيناً الظروف التي اكرهته على ذلك متمهداً بالاستمرار في التدريس بالكلية في مائتي المحاسبة والمراجعة الى آخر العالم لقاء مكافأة مالية يتفق عليها فيها بعد ، فوافق الوزير على ذلك ، وطلب من الجامعة اجراء اللازم لاختلاء طرفه حتى يتمكن اصدار القرار اللازم والكتابة الى المالية بخصوص حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ، وفي ٢٦ من سبتمبر ١٩٤٦ ارسل وزير المعارف كتاباً الى وزارة المالية لاجابة طلب المسمى الخاص بالمكافأة غير انه فوجيء بقبول استقالته دون اقرار صرف المكافأة له ، فرفع الدعوى أمام محكمة القضاء الإداري .

وبجلسة ١٩٤٨/٤/٢٧ قضت محكمة القضاء الإداري بأنه اذا استبان من استعراض الوقائع ان طلب الاستقالة الذي تقدم من المسمى لم يصدر منه عن ارادة حرة وانما حصل تحت تأثير الاكراه الادبي الذي وقع عليه من ممانعة الوزراء له في الاستمرار في عمله الحر الى ان يحصل على ترخيص جديد من مجلس الوزراء أولاً ، ومن عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة للحصول على هذا القرار ثانياً ، ثم تصميها على هذا المنع من مخالفة ذلك للقانون مما يجعل رضاه معدوماً — اذا استبان ذلك كان قرار قبول الاستقالة والحالة هذه بمثابة الفصل غير المشروع ، ولا اعتداد بما تقوله الحكومة من انها اذ منعت من الاشتغال بالاعمال الحرة قبل الحصول على ترخيص خاص من مجلس الوزراء قد استعملت حقاً خولته لها القوانين واللوائح ، ذلك ان قرار مجلس الوزراء الذي نقل حق الترخيص من مجلس ادارة الجامعات اليه لم ينص على اتمحاب اثره على التصاريح السابقة الصادرة من الجامعات والتي تبقى نافذة منتجة لاثارها القانونية الى ان تصبح بالطريق القانوني ، ويكون



تعريف الحكومة مع المدعى لذلك باطلا لخالفته للقانون ويكون قرار قبول الاستقالة هو فى الواقع اقالة غير مشروعة (١٤) .

### المطلب الثانى يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة

ورد النص على هذا الشرط صراحة فى المادة ٧٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين بالدولة كما ورد أيضا فى المادة ٧١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١٥) .

ويمكن أن يعزى اشتراط الكتابة فى طلب الاستقالة الى اعتبارين :

الاولى : الاستقالة اجراء بالغ الأثر بالنسبة لحياة العامل الوظيفية ، يترتب عليه انقسام الرابطة الوظيفية وما يستتبعه ذلك على الاخص من انقطاع المزايا المالية التى كان يحصل عليها العامل من الادارة لقاء قيامه بخدمتها ، وقد يكون راتبه هو مورد رزقه الاساسى أو الوحيد . ومن ثم عنى المشرع بان لا يؤخذ العامل بالنتائج المترتبة على فلتة من لسانه تحت انفعال لا يلبث أن يتبخر ولا يخلف لصاحبه سوى انعم على ما بدر منه . واشترط نتيجة لذلك أن يكون انصاح العامل عن ارادته فى الاستقالة عن ترو واناة وبينة بما فيه مصلحة ، ويتحقق ذلك بشكل لوفى متى أعلن العامل رغبته فى الاستقالة كتابة .

الثانى : لا تتم الاستقالة قانونا الا بقبولها من الجهة الادارية المختصة ، وهى لذلك تمر بعدة مراحل داخل الادارة مما يقتضى أن تعرض على الرؤساء الاداريين وتوضع منهم موضع الدراسة والتحصيل ، ذلك أن ترك العامل

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢٥ لسنة ٢ ق س ٢ رقم ١١٤ ص ٦٣٩ .

(١٥) كما ورد فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

( م — ٢٥ ج ٦ )

للخدمة قد يؤثر في حسن سير المرفق العام بدوام واضطراب . ومن ثم اوجب المشرع ان تكون الاستقالة مكتوبة حتى يتسنى للرؤساء الاداريين البست في قبول الاستقالة على ضوء ما تبديه من آراء الدرجات الدنيا الملامسة لاحتياجات المرفق العام الى بقاء مقدم الاستقالة (١٦) .

واذا اشترط القانون ان تكون الاستقالة مكتوبة الا انها لا تنقيد بصيغة او بلفاظ معينة بل تستفاد من اية عبارة تدل على رغبة العامل في اعتزال الخدمة المهم في الامر ان يصاغ الطلب بعبارات تفيد ان مقدمه يرغب جديا في ترك الخدمة (١٧) .

### المطلب الثالث

#### يجب ان تكون الاستقالة خالية من أى قيد أو شرط

كانت المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تستلزم صراحة ان لا تكون الاستقالة مقرونة بأى قيد أو شرط ، وقد ربيت على اقتران الاستقالة بأى قيد أو تعليقها على أى شرط (اعتبارها كإن لم تكن كما نصت المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على أنه « اذا كانت الاستقالة مقترنة بأى قيد أو معلقة على أى شرط يؤثر عليها رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص بالحفظ » .

أما المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد اقتصر نصها على ان تكون الاستقالة مكتوبة ، ولم يشر الى وجوب ان تكون الاستقالة

---

(١٦) راجع في هذا المقام أيضا زيلنا الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه عن انتهاء خدمة الموظف ص ٢٥ . وهو بحث غير مطبوع مقدم الى دبلوم معهد العلوم الادارية والمالية بكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة ١٩٦١/٦٠ .

(١٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٤٤٢٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١٢ - ص ١٠ رقم ٢٥٣ من ٢٤١ .

خالية من أى قيد أو شرط بالمصراحة التى نست على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملى (١٨) .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصا على أنه يجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب مطنا على شرط أو مقترنا بقيد ففى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته الى طلبه .،

ويعزى استلزام خلو الاستقالة من تطبيقها على شرط وقرنها بقيد الى اعتبارين :

الاول : إن تقديم الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط يثير اللبس فى جدية الرغبة التى يبدىها العامل فى الاستقالة ، اذ قد يكون هدفه الحقيقى من طلب الاستقالة السعى الى حث جهة الإدارة تحسين حالة بإجابته الى طلبات غير اعتزال الخدمة .

الثانى : ان الشرط الذى تعلق عليه الاستقالة قد يثير منازعات بشأن لجلة العامل اليه — منازعات رأى المشرع أن يجنب الإدارة التردى فيها مستلزما أن تكون الاستقالة خالصة من كل شرط قد يثير أخذاً ورداً بين الإدارة وعاملها (١٩) .،

على ان المقصود بالشروط التى يجب أن يخلو طلب الاستقالة من اشتراطها على جهة الإدارة هى الشروط الحقيقية، أما اذا تضمن طلب الاستقالة عبارات بشأن أمور تترتب على قبول الاستقالة بقوة القانون ، فلن مثل هذه الصلوات لا تعتبر شروطا تعلق عليها الاستقالة قبولا أو رفضا . ومن هذا القبيل أن ينص العامل فى طلب استقالته على وجوب صرف مكافأته عن مدة

---

(١٨) وان كانت الماذ ٧٩ المذكورة قد عانت فقررت فى هذا المقام أنه اذا كانت الاستقالة معلقة على شرط أو مقترنة بقيد فلا تنهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته الى طلبه .

(١٩) راجع فى هذا المقام بحث الأستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٦ .

خجته « بمجرد تركه الوظيفة » ، فان هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولاً أو رفضاً ، وانما هي لا تعدو ان تكون استنهاضاً للمهمة في سرعة اتمام الصرف (٢٠) أو ان يطلب العامل في استقالته تحسين معاشه لا على اعتباره ن قبيل الاشتراط والتعليق ، وانما من قبيل الاسترحام والنظر الى طلبه بمعن العطف (٢١) .

على ان الحكم الخاص باعتبار الاستقالة المشروطة كان لم تكن ، انما وضع لمصلحة الادارة ، لان اجازة تقديم الاستقالات المشروطة مع حرمان الادارة من حق رفضها يترتب عليه وضع شاذ ، وهو منح العاملين الحق في اعتزال الخدمة بالشروط التي يرونها دون ان تملك الادارة السلطة في رفض هذه الطلبات ، ولذلك نص على ان تعتبر الاستقالة المقرونة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كان لم تكن حتى تعفى الادارة من واجب قبولها ، ومتى كان ذلك فان للادارة وحدها ان يتمسك بهذا الحكم أو تتنازل عنه وفق ما تقتضيه من ظروف كل طلب فاذا ما قدرت مناسبة قبول الشروط التي علقت عليها الاستقالة كان ذلك تنازلاً ضمنيًا منها عن القرينة التي وضعت لمصلحتها باعتبار هذه الاستقالة كأن لم تكن ، ويكون قرارها الصادر بقبول الاستقالة بشروطها قراراً صحيحاً صادف استقالة قانونية قائمة لم تلحقها قرينة العدم ، ولا يقبل من العامل المستقبل ان يتمسك بهذه القرينة التي لم توضع لمصلحته والتي تنازلت عنها الادارة ضمناً بقبولها الاستقالة بشروطها (٢٢) .

---

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٣ يولية ١٩٥٧ م ٢ رقم ٧٦ م ٧٢٨ .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١١٣٠ لسنة ٥ ق بجلسته ٢١/٦/٩٥٣ م ٧ رقم ٨٨٨ م ١٨٣٧ .

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٦٧٤ لسنة ٨ ق بجلسته ٥ فبراير ١٩٥٨ م ١٢ رقم ٥٨ م ٦٦ وفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلسته ٢٤ يناير ١٩٦١ مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع - المجلدان الرابعة والخامسة عشرة رقم ٢٢٤ م ٤٥٥ .

وإذا كان يقترب على تعليق الاستقالة على شرط اعتبار طلبها كأن لم يكن ، وإذا كان للدارة مع ذلك أن تقبل مثل تلك الاستقالة ، فإن عليها متى قبلتها أن تحقق لطالب الاستقالة الشرط الذي علق عليه استقالته . ويترتب على عدم تحقيق ذلك الشرط أن تعتبر الاستقالة كأن لم تكن ، ويبطل القرار الإداري بقبولها ، وذلك لأن تعليق الاستقالة على شرط يترتب وجود الاستقالة على وجود الشرط ، فإذا لم يتحقق الشرط الذي علق عليه يكون القرار الصادر بقبولها على أساس أنها لا زالت قائمة بالرغم من عدم تحقيق الشرط الذي علق عليه قد خالف القانون (٣٣) .

على أن من الطبيعي أن يكون هذا الشرط الذي تلزم الإدارة بإجابة طلب الاستقالة إليه مما يدخل في دائرة الوظيفة ، إما إذا كان خارجا على هذا النطاق كأن يعلق العامل استقالته على أن تسمى الإدارة لتعيينه في إحدى الشركات أو تسهل له أبر سفره إلى الخارج أو أن توفر له مسكنا في جهة معينة ، فإن هذه الشروط لا تقيد الإدارة بشيء ، ويكون لها أن تقبل الاستقالة دون اعتداد بلك الشروط ، مثل هذه الشروط تعتبر كأن لم يكن كون طلب الاستقالة (٣٤) .

وإذا ثار خلاف بعد قبول الاستقالة بين العامل المستقيل والإدارة وانحصر ذلك الخلاف في تحديد مؤدى الطلبات التي قرن بها العامل طلب استقالته ، فإن مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري يفصل فيما اختلفا في تفسيره وفي تحديد مداه نصلا قضائيا بمقتضى القانون ، دون أن يكون ثمة محل لعودة العامل إلى الخدمة وانصالة بالوظيفة من جديد ، فهي رابطة قد انقطعت (٣٥) .

---

(٣٣) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٦ مارس ١٩٥٠ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفي القضية رقم ١٣١٤ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٠ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٤٦ ص ٣٨٩ وفي القضية رقم ٤٤٣٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢ مارس ١٩٥٦ س ١٠ رقم ٢٥٣ ص ٢٤١ .

(٣٤) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٧ .

(٣٥) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤١٤ لسنة ٥ ق بجلسة ٣٠ يونيو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٥٧٨ ص ١٣١٩ .

### اهمية القاصر المميز في انتهاء خدمته بتقديم استقالته :

نصت المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ست عشرة سنة ، وقبل ذلك كانت المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ثمانى عشرة سنة ميلادية ، سواء كان تعيينه في السلك الفني العالى أو الإدارى أو الفنى المتوسط أو الكتابى ، على أنه يجوز أن تقل سن المرشح لوظيفة من الدرجة التاسعة الكتابية عن هذا الحد ، ولكن لا يجوز أن تكون سنه أقل من ست عشرة سنة بآية حال .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فقد أحال للائحة التنفيذية لتحديد سن التعيين ( م / ٧ ) ولم تصدر هذه اللائحة ، أما القانون الحالى فقد جعل سن التعيين لا يقل عن ستة عشر سنة ( م / ٢٠ ) .

ومناد ذلك أن القاصر المميز قد رخص له الشارع استثناء من القواعد العامة في الأهلية أن يلتحق بالوظائف العامة وحده دون أن يكون لوليّه الشرعى أو الوصى شأن في هذا (٣١) .

ومتى كان للقاصر المميز ذلك مائه اذا قدم استقالته فإن قرار قبولها يكون متفقاً مع القانون ، فلم يشترط القانون في أى نص من نصوصه تعليق قبول الاستقالة على رضا الولي أو الوصى (٣٢) .

---

(٣٦) كما نصت المادة ٦٣ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال على أن يكون القاصر الذى بلغ السادسة عشرة اهلاً للنصرف فيها يكسبه من عمله من أجره أو غيره ولا يجوز أن يتمدى أثر الزام العناصر حدود المال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته .

(٣٧) راجع في هذا المقام أيضاً فتوى إدارة الفتوى والتشريع للسلك الحديبية والتليفونات والطرقات رقم ٣٩١١ في ٣١ من ديسمبر ١٩٥٦ وكانت هذه الفتوى تدور حول تخويل القاصر المميز أهلية كاملة لإبرام عقد العمل الفردى وأهليته كذلك لإنهاء العقد بتقديم استقالته ..

## المبحث الثالث وضع العامل الى حين البت في طلب استقالته

يترتب على الطبيعة القانونية الخاصة للاستقالة كسبب من اسباب انتهاء الخدمة اثران متعلقان بوضع العامل الوظيفي :

أولا : على العامل أو الموظف التزام الاستمرار في أعمال وظيفته الى حين البت في طلبه في المدة المقررة لذلك .  
ثانيا : للموظف أو العامل الذي تقدم بطلب استقالته أن يعدل عن الاستقالة ويسحبها ، طالما أن جهة الادارة لم تبث فيها ، وأن المدة المقررة لذلك لم تنقضى بعد . ونعرض كلا من هذين الأمرين في مطلب مستقل .

### المطلب الاول الاستمرار في العمل

من المسلم قنونا أن مجرد تقديم طلب الاستقالة لا تنتهي معه خدمة العامل ، بل يظل عاجلا بالحكومة لا تنقطع صلته بها الا بالقرار الصادر بقبول استقالته أو بانقضاء الميعاد الذي قرره القانون للبت في الاستقالة . فلا تولد الاستقالة آثارها القانونية بمجرد تقدم العامل بطلبها ، بل يجب أن تلى القبول من جانب السلطة الادارية المختصة وهي السلطة المختصة بالتعيين (٢٨) ، أو على الأقل أن لا تلقى الاستقالة معارضة الادارة في

(٢٨) راجع مجلس الدولة الفرنسي في ١٢/٢/١٩٥٤ المجموعة ص ٩٩ — وقارن مع ذلك حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٣٧ لسنة ٤ ق بجلسته ٢٦ فبراير ١٩٥٣ ص ٧ رقم ٣٣٤ ص ١٥٦٤ اذ قضت المحكمة بأنه « لأن صح من ناحية المبدأ أن السلطة التي تملك التعيين أو العزل هي التي تملك قبول الاستقالة ، غير أنه من المسلم أيضا في مقع القانون أن الرئيس الاداري للموظف هو صاحب الرأى في قبول الاستقالة التي يقدمها أحد مرؤسيه أو رفضها ، وله في ذلك سلطة تقدير مطلقة متى استعملها ، فإن قراره

المدة القانونية ، وقد نصت على ذلك مراعاة كل من المادتين ١١٠ من رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ و ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٣٩) .  
وأيضا المادة ٧٢ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٨ .

ومن ثم لا يجوز للعامل أن ينتطع عن عمله بمجرد تقديم استقالته ، بل يجب عليه أن يستمر في أدائه ذلك لأن العاملين هم عمال المرافق العامة وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم ولجبات أن اخلو بها ، استهدفوا للجزاء

في ذلك يكون صحيحا وملزما للحكومة والعامل لصنوده منه في حدود السلطة القانونية . وظلص حكم محكمة القضاء الإداري المذكور الى أن الاستقالة المقدمة من موظف معين بهرسوم لا يشترط قبولها بهرسوم .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري أيضا في القضية رقم ٨٦٣ لسنة ١٣ ق بجلسته ١٤/٦/١٩٦٠ بأن الواضح من أحكام القانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٨ بنظم كلية البوليس أن لوزير الداخلية اختصاص في قبول استقالة الطلاب وأن الاختصاص في ذلك معقود لمدير الكلية باعتباره الرئيس الإداري لها . ومن ثم تتم الاستقالة وتنتج كل آثارها بموافقة مدير الكلية عليها ، أما سلطة وزير الداخلية في هذا الخصوص فهي مجرد التصديق على قرار مدير الكلية بقبول الاستقالة . وهذا المصادقة لا تنشيء بذاتها مركزا قانونيا جديدا بل تؤيد المركز القانوني الذي انتماه قرار مدير الكلية ، فإذا كان الثابت في الأوراق أن مدير الكلية وافق على الاستقالة قبل تاريخ سحب الاستقالة فإن هذا القبول كان منصبا على استقالة قائمة فعلا . ومن ثم يكون العدول عنها بعد ذلك هو عدول وقع بعد لوائه ولا يؤثر في صحة القرار الصادر بقبولها من مدير الكلية بالتطبيق لاحكام المادة ٢٣ من قانون الكلية - س ١٤ رقم ١٩٨ ص ٣٥٤ .

(٢٩) كما نصت على هذا الحكم في فرنسا المادة ١٣١ من القانون الصادر في ١٩ من أكتوبر ١٩٤٦ ثم المادة ٣٢ من الرسوم بقانون الصادر في ١٤ من فبراير ١٩٥٩ . وقد جرى هذا النص على تحديد أجل محته أربعة أشهر للبت في قبول الاستقالة .



التدبيس<sup>٣٠</sup>، وإن واجبات العامل ألا ينضلع عن عمله إلا بإجازة يصرح له بها أو أن يكون لديه عذر مقبول مانع من مرض أو نحوه (٣٠) .

ومن ثم يعرض العامل الذي يهجر وظيفته قبل انقضاء الإجل المقرر لقبول الاستقالة أو صدور قرار إداري بقبولها — يعرض نفسه للجزاء التأديبي الذي قد يرقى إلى الفصل<sup>٣١</sup>.

### المطلب الثاني

#### الحول عن الاستقالة

يحق للعامل الذي قدم استقالته أن يعدل عنها طالما أن هذا المردول سابق على قبولها ، ولم ينقض بعد الإجل المقرر لأن تبث فيها جهة الإدارة ، وذلك لأن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها، فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما حين صدور القرار ، مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا (٣١) ، فاختصاص جهة الإدارة بقبول الاستقالة أو عدم قبولها رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل أو الموظف استوفى شروطه ، وإن يظل هذا الطلب قائما في الوقت الذي يصدر فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة ، فإذا كان العامل قد سحب طلبه قبل ذلك فلا يعتبر والحالة هذه أن هناك موضوعا بهذا الخصوص مثارا لدى الرئيس لكي يصدر قراره الإداري ، فإذا صدر مثل هذا القرار فلا تكون ثمة استقالة

---

(٣٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٦٦ لسنة ٦ ق بجلسة ٧ مارس ١٩٥٤ م ٨ رقم ٤٦٦ م ٩٩٤ وحكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم في القضية رقم ١٩ لسنة ١ ق بجلسة ١ يونية ١٩٥٩ منشور بمجموعة الاستاذ محمود عنبر المحامي تحت رقم ٦٣ م ٢٩١ .

(٣١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ م ١ رقم ٦ م ٣٣ .

معتبرة قانونا ، ويكون القرار الصادر بقبول الاستقالة بعد سحبها مخالفا للقانون (٣٣) .

وبن ثم كما يقع بطلان القرار الصادر بانتهاء خدمة العامل بناء على طلبه :

( ١ ) اذا لم يقدم للعامل طلبا بالاستقالة .

( ب ) واذا شاب طلب هذا العامل عيب من العيوب المبطل للرضا او المفسدة له كالاكراه او الخط او التدليس ، فانه يقع بطلان ايضا اذا كان العامل قد قدم طلب الاستقالة ، ثم استرده قبل صدور قرار قبولها (٣٣) .

على ان من البدهى ان الرجوع عن الاستقالة لا ينتج اثره الا اذا اتصل بعلم الادارة قبل ان تقرر قبولها (٣٤) .

---

(٣٢) حكم محكمة القضاء الادارى رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٩٤٤ وفى القضية رقم ٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٦ يونية ١٩٤٩ س ٩ رقم ٢٧٨ ص ١٠٢٩ .

(٣٣) فتوى ادارة الفتوى لوزارة الاشغال العمومية رقم ١٦٣٤ فى ٢٥ ابريل ١٩٥١ مجموعة المكتب الفنى للفتاوى — السنتين ٤ و ٥ مبدأ رقم ٤٨٥ ص ١٠٩٥ — هذا وان مسألة ما اذا كتلت الاستقالة تعتبر قد تمت او انها لم تتم قانونا فى حالة ما اذا سحب الموظف طلب الاستقالة قبل ان تقرر الادارة قبولها هى بلا ريب من النواحي القانونية فى القرار الادارى مما يخضع لرقابة القضاء الادارى — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٢٤٤ .

(٣٤) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٦٦٨ لسنة ٨ ق بجلسة ٢٦ يونية ١٩٥٧ س ١١ رقم ٣٦٦ ص ٥٩٥ وراجع الاستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوى — المرجع السابق — ص ٥٤٣ .

## المبحث الثالث

### البث في الاستقالة (٣)

لوضحنا ان الاستقالة باعتبارها سببا من اسباب انتهاء الخدمة بصفة نهائية انها هي قرار ادارى سببه افساح العامل عن ارادته فى قسم الرابطة الوظيفية فصلا بنا . ولهذا فان الاستقالة لا تتم الا بتصديق جهة الادارة على طلبها بحيث ان الخدمة لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وهو اعتبار تقتضيه احتياجات المرافق العامة التى تتطلب ايضا الا تقبل استقالة العامل اذا احيل الى المحكمة التأديبية الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش .

واذا كانت طبيعة الاوضاع الوظيفية تقتضى ان تكون للادارة القول الفصل فى انتهاء خدمة العامل المستقيل الا ان المشرع قد رأى من المناسب الا تترك الادارة طلب الاستقالة مطلقا الى لجل غير مسمى او الى اجل اطول مما يلزم ، فلو يجب ان يبت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .

وتزيد هذه النقاط ايضاها فى مطالب ثلاثة :

### المطلب الاول

#### لا تقضى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة

يجب التنبيه بادىء ذى بدء الى وجوب التفرقة بين امرين : انقطاع الصلة الوظيفية بسبب استقالة العامل وقبول الادارة لهذه الاستقالة ، وبين فصل الادارة للعامل اسباب تراها موجبة لذلك ، اذ لكل من الامرين وضعه القانونى واحكامه الخاصة به ، فلئن كانت الاستقالة مركزا قانونيا ينشأ بقرار الرئيس الادارى المختص بقبول الاستقالة ، الا ان اختصاص الرئيس المذكور بقبول هذه الاستقالة رهين بان يثار هذا الموضوع بطلب من العامل يعرض فيه استقالته ، وان يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر

فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة وإن يتم هذا القبول على أساس الشروط التي تترتب بها العامل طلبه ، فإن صدر قرار الرئيس بقبول الاستقالة دون مراعاة شيء مما تقدم فلا تكون ثمة استقالة معتبرة قانونا ، ولا تنقطع بالتالي صلة العامل بالوظيفة على أساس ذلك ، أما إذا كان فصل العامل من جانب الإدارة ابتداء فوجب أن يكون ذلك لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة ، والا كان قرارها مشوباً بساءة استعمال السلطة (٣٦) .

ولا تنتهي خدمة العامل المستقيل اثر تقديم استقالته ، وانما تنتهي بالقرار الصادر بقبول هذه الاستقالة ، فإن المرجع في النهاية الى تقدير الإدارة من حيث قبول الطلب أو عدم قبوله ، وقرارها في هذا الشأن هو القرار الإداري النهائي في قطع رابطة التوظيف (٣٧) .

ويكاد يكون استنزاف قبول الإدارة للاستقالة مراعاة أو ضمنا مبداً مقرراً في جميع حالات الاستقالة عدا حالات نادرة (٣٨) . ومن هذه الحالات

(٣٦) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦٠٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٠ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ١٨ ص ١٦ — ولئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا حيث يوجب القانون ذلك عليها إلا أنها إذا ما فكرت أسباباً لقراراتها — سواء أوجب القانون ذلك عليها أم لم يوجب — فإن هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة المحكمة ويجب أن تكون مطابقة للقانون وقائمة على وقائع صحيحة مستقاة من مصادرها ثابتة في الأوراق ، وبؤدية الى النتيجة التي انتهت إليها قراراتها ، والا كانت مطوية على مخالفة للقانون . راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٠١ لسنة ٣ ق بجلسته ٢٢ فبراير ١٩٥٠ س ٤ رقم ١١٨ ص ٤٠٦ .

(٣٧) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٧٢ لسنة ١ ق بجلسته ٢٨ مايو ١٩٤٧ س ١ رقم ٢٨ ص ٣٦٥ وفي القضية رقم ٢٣٨ لسنة ١ ق بجلسته ٥ مايو ١٩٤٨ س ٢ رقم ١١٧ ص ٦٦٢ وفي القضية رقم ٤٤٣ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٨ يونيو ١٩٤٩ رقم ٢٩٩ ص ١١١٦ .

(٣٨) في فرنسا لا يشترط قبول الإدارة بالنسبة لاستقالة الموظف المنتخب ، وإن كان من سلطة الإدارة أن ترفض استقالته في بعض الحالات خلال الشهر الذي قدمت فيه — راجع في هذا الصدد بلانتي — الجزء الأول — ص ٥٠٢ وكذلك ص ٩١ .

Louis Rolland : Précis de droit administratif. Paris, 1957 .

عندنا حالة المتقدمين بطلبات للانفاد من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تيسر اعتزال الخدمة ، فإن من الفوارق بين الاستقالة الصريحة والاستقالة التيسيرية أن الاستقالتين وإن كانتا تبعان طلب يفصح فيه العامل عن ارادته في إنهاء خدمته إلا أن لجهة الإدارة في الاستقالة الصريحة أو العادية سلطة تقديرية ، وتترخص في قبول الاستقالة أو رفضها ، أما في الاستقالة التيسيرية فإنها تقع بقوة القانون بمجرد أن يفصح العامل عن رغبته فيها وإن تتوافر فيها شروطها (٣٩) .

ولا تلزم جهة الإدارة بقبول استقالة العامل ، إذ لها أن تترخص في تقدير ملاءمة قبول أو عدم قبول استقالته ، فتقرر ما تراه في هذا الشأن ما دام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة ، وذلك بحسب أن هذا من مناسبات القرار الإداري وملاحظات إصداره (٤٠) .

وقد ذهب رأي (٤١) إلى أن البت في الاستقالة لا يكون إلا بالقبول أو الإرجاء دون الرفض . وقد استند هذا الرأي إلى أن الاستقالة حق للعامل ، وإذا كانت خدمته لا تنتهي بمجرد تقديم الاستقالة وإنما بالقرار الصادر بقبولها إلا أن الاستقالة إذا استوفت شرائطها القانونية المنصوص عليها يتعين

---

(٣٩) راجع تفاصيل ذلك في الفصل الثالث من هذا الباب .

(٤٠) ومن ثم إذا رأت الإدارة مناسبة اتخاذ قرار بالفصل دون قرار بقبول الاستقالة لقطع صلة الموظف بالوظيفة فلا تثريب عليها في ذلك ما دام قرارها هذا قد قلم على ما يبرره — راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسته ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٣٤٤ وفي القضية رقم ٣٠٥ لسنة ٧ ق بجلسته ٢ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ٦ ص ٧ وفي القضية رقم ٥١٧ لسنة ٤ ق بجلسته ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ٦٩٤ وبالنسبة لاستقالة العبد راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٧ لسنة ٤ ق بجلسته ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ١٩٤ .

(٤١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١١٤٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١١ يناير ١٩٦٦ س ٩٠ رقم ١٦٤ ص ١٤٤ والاستناد عبد اللطيف الخطيب ص ٣٨ من بحثه .

قبولها باعتبارها حقا للعامل . وإذا كان قبول الإدارة للاستقالة غير وجوبى إلا أن معنى ذلك أنه لا يجوز لها رفضها ، بل لها أرجاء البت فيها أو تعليقها على شيء مقبل ، ذلك أن للإدارة الحق فى أرجاء الفصل فى الاستقالة حتى تتدبر أمورها مراعاة لصالح العمل ، أو أن تعلقها على نتيجة التحقيق الذى تجريه الجهات المختصة فى أمور منسوبة للموظف المستقيل ، أو أن ترجئها حتى الفصل فى المحكمة التأديبية إذا كان الموظف المستقيل قد أحيل إليها ، ولم يترك المشرع للجهة الإدارية الحق فى رفض الاستقالة ، بل جعل للعامل إذا ما أراد الخروج من الخدمة أن يعتبر طلب استقالته مقبولا إذا لم يفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم طلب الاستقالة .

على أن هذا الرأى لا يتفق مع صراحة النص ، إذا أن « البت » فسى طلب الاستقالة كما يكون بالقبول وبالأرجاء فأنه يكون أيضا بالرفض .

إلا أنه من ناحية أخرى يجدر بالإدارة ألا تنزمت فى قبول استقالة عمالها حتى لا تتحول الوظيفة العامة الى عمل مؤدى رغبا عن إرادة العامل وهو ما يقربها من السخرة المجرورة حسب مبادئ العدالة وكرامة الإنسان ، كما أن من الجدير أن تضع الإدارة فى حساباتها أيضا أن عاملها الذى لا يقبل على عمله طواعية واختيارا لا يرضى اقتضاه الى المستوى المرجو فى الخدمة المسلمة .

وإن للتوسع التشريعى فى الاستقالة التيسيرية — على ما سنرى فى الفصل الثالث من هذا الباب — دلالة بالغة ، فإن هذا الاتجاه التشريعى الى تيسير الاستقالة على كثير من طوائف العمال أنساحا للمجال أمام غيرهم فى مدارج السلك الإدارى يجب أن يحدو الإدارة الى الاحتذاء بالمشرع فى تسهيل قبول الاستقالة المقدمة إليها حتى لو لم تكن فى نطاق التيسير (٤٢) .

(٤٢) عندما ترفض الإدارة فى فرنسا استقالة موظف فله الالتجاء الى لجنة إدارية تختص بإصدار رأى مسبب تحيله الى السلطة الإدارية المختصة —راجع فى هذا الصدد :

Charles Sénégas ; *Les droits et les obligations des fonctionnaires*. Paris, 1953, p. 194 . — André de Laubadaire, *Traité élémentaire de droit administratif*, p. 67.

## المطلب الثاني

### يجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه

عنى المشرع ، مراعاة لمصالح الموظف ، ألا يظل طلب استقالته معلقا لبدا غير محقول وإن ينجلى موقف الإدارة من طلبه ذلك في وقت مناسب لا يفوت عليه مصالح مشروعة . كما لوحظ عملا أن الموظف الذي يتوقع أن تنتهى خدمته قريبا ينتابه التراخي في أداء عمله مما لا يعود على الوظيفة العامة بالخير . لذلك فإن المشرع — في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ ، والزم جهة الإدارة بأن تتخذ موقفا إيجابيا من طلب الاستقالة المقدم إليها ، وذلك بأن تبت فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، على أنه ليس بلازم أن يخطر صاحب الاستقالة بما تم في استقالته خلال تلك المدة . وقد وضع المشرع جزاءا قانونيا على تقاعس الإدارة في اتخاذ هذا الموقف الإيجابي مقررًا اعتبار الاستقالة مقبولة إذا انقضى ذلك الأجل دون بت في طلبها .

ويثور التساؤل في حالة ما إذا كان طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ، وانقضت مدة الثلاثين يوما دون أن تبت فيها جهة الإدارة . والواقع أن القاعدة المقررة أصلا هي أن طلب الاستقالة المقرنة بقيد أو شرط تعتبر كأن لم تكن ما لم تتم جهة الإدارة بتحقيق ذلك القيد أو الشرط متنازلة بذلك عن القرينة المقررة لصالحها على ما رأينا . ومن ثم أن سنوات المدة المقررة للبت في طلب الاستقالة في حالة الاستقالة المشروطة دون بت فيها لا يعد قبولًا للاستقالة يشروطها وقيودها ، ولا حتى قبولًا لها مجردة عما ترتب به من شروط وقيود . وود أشارت المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأيضا المادة ٧٢ من القانون ١٩٧٨/٥٨ ، والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ إلى ذلك صراحة مقررة أنه في هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته إلى طلبه .

### المطلب الثالث

إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا يقبل استقالته إلا بعد

الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش

مضى بدء في اتخاذ إجراءات تلخيص العمل بصدر قرار إحالته إلى المحاكمة التأديبية فإنه يتعين عدم قبول الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش (٤٦) . وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٤) والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ١٧ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٨/٤٧ الحالي .

وليس ثمة مانع من الوجهة القانونية من قبول الاستقالة المقعدة من عامل لم يصدر قرار بإحالة إلى المحاكمة التأديبية ، إلا إذا رجت جهة الإدارة أرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، وتلك مسألة تقديرية متروكة لها

---

(٤٢) راجع غنوى الشعبة الرابعة — الإضراف العامة والعقود — برقم ٢٦٦٧ في ١٤ يولية ١٩٥٣ مجموعة الكتب الفني للسنتين ٦ و ٧ مبدأ رقم ٢٢٥ من ٧٤٨ .

(٤٤) على أن كلا من المادة ٦٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام عمل الهيئة العامة لشئون سكك حديد مصر والمادة ٥٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمل ببيئة البريد والمادة ٦٠ من قرار رئيس رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمل ببيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد جعل قبول استقالة المسائل محل إلى المحاكمة التأديبية مضافا إلى ما بعد الحكم في الدعوى التأديبية دون أن يبرهن قبول الاستقالة بأن يكون الحكم الصادر بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش ، على أن من المفهوم أن هذه الصياغة لا تثنى الخروج على ما قرره المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ ومن بعدها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .



تترخص فيها حسب ما تقتضيه دواعي المصلحة العامة (٥٤) وعلى ذلك فإنه إن لم يكن هناك نص يمنع الجهة الإدارية من قبول استقالة العامل الذي تتولى النيابة الإدارية والنيابة العامة التحقيق معه فيما نسب إليه من مخالفات وجرائم ، إلا أنه قد يترتب على قبول استقالته في هذه الظروف أن يتمطل تطبيق بعض الأحكام الخاصة بالتأديب عليه في حالة ثبوت هذه التهم . ومن هذه الأحكام جواز الحكم بسقوط الحق في بعض المعاش أو المكافأة (٥٥) في حالة فصله تأديبياً لثل الجرائم المتهم بها . وفي ذلك تمطيل للمصلحة العامة التي تستلزم معاقبة الجناة عما يرتكبونه (٥٦) .

---

(٥٥) المادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ نصت على أنه « ويجوز خلال هذه المدة ( الثلاثين يوماً . المحددة للبت في طلب الاستقالة ) أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك ، أما المادة ٩٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالي فقد نصت على نفس الحكم وأضافت مدة أخرى للأرجاء لا تتجاوز اسبوعين .

(٥٦) لا يسقط الحق في المعاش أو المكافأة كله في ظل المادة ٣٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة ٦٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٥٧) فتوى قسم الرأي مجتمعا رقم ٦٢٤ في ٢٥ ديسمبر ١٩٥١ مجموعة المكتب الفني للسنتين ٦ و ٧ برقم ٨٣ ص ٢٤٥ ،

## الفصل الثاني

### الاستقالة الحكيمة

تكلت المادتان ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - فما يمكن أن يسمى « بالاستقالة الحكيمة » اذ نصت هاتان المادتان على اعتبار الموظف أو العامل مستقila في الحالتين الآتيتين :

(١) اذا انقطع عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما متتالية ، ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بحضر مقبول .

( ب ) اذا التحق بالخدمة في حكومة اجنبية بغير ترخيص من حكومة الجمهورية العربية المتحدة (١) .

ونصت المادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ على ان يعتبر العامل مقنبا استقالته في الحالات الآتية :

(١) وقد كان ذكريتو ٢١ من ابريل ١٨٩٥ ينص في مادته الاولى على انه لا يجوز لأي موظف أو مستخدم أن يغيب عن محل عمله بسبب لا علاقة له بأعمال وظيفته أو أن ينقطع عنها الا اذا استحصل على اجازة مقدما . وكانت تنتهي المادة ١٣ من هذا الذكريتو الى القول بأن هذا الموظف اذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخره في ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته يعتبر مستعفيا ، ويطلب اسمه من جدول المستخدمين .

وقد قضت محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٣ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٤٩/٢/١٠ وفي القضية رقم ٤٥٨ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٣/٦/١٧ تطبيقا لهذه المادة بانها انما اتت بافتراض قانوني يقطع بأن الموظف يعتبر مستعفيا وهذا الاستعفاء يستفاد من عدم ابدائه اسباب لغيبه في بحر الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته ، ولكن هذا الافتراض لا يمكن أن يستفاد من حالة الموظف الذي يبدي اسباب لغيبه معها طالت مدة غيابه بعد انقضاء

١ — اذا انتقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجازة مرمخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتقطاعه كان لعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر حرمانه من اجرة عن مدة الانتقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من اجرة عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسباب تبرر الانتقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتقطاعه عن العمل .

اجازته ، والادارة وشأنها فى معاقبته ، ومن باب اولى لا يستفاد من حالة الموظف الذى ينتقطع عن اعمال وظيفته بغير اجازة اذا عرفت اسباب انتقطاعه ( س ٣ رقم ٨٨ ص ٢٣٠ س ٧ رقم ٧١٩ ص ١٦٢٥ ) .

وقد كانت المادة ١٨١ فصل ثان من قانون المصلحة المالية تنص على ان كل موظف او مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة اجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته فيعتبر مستعنيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . وقد اطلق اسم « قلمون المصلحة المالية » تجوزا على كتيب حوى قواعد قانونية مستمدة من قوانين ولوائح اشهر اليها به . والمادة ١٨١ المذكورة ما هى الا نص المادة الثالثة عشر من الامر العالى او الدكرى الصادر فى ٢١ من ابريل ١٨٩٥ وقد جرى نصها بالآتى « كل موظف او مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة اجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته فيعتبر مستعنيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . ويشترط لتطبيق هذا النص شروط اربعة : الاول : ان يكون المستخدم قد منح اجازته فعلا والثانى : الا يعود الى عمله بعد انتهاء هذه الاجازة ، والثالث : الا يبين خلال الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء اجازته الاسباب الموجبة لتأخيره ، والرابع الا يكون لديه عن الاسباب الجدية ما يمنعه من العودة الى عمله ولا يعوقه من الاعتذار . وقد قضت محكمة القضاء الادارى تطبيقا لهذا النص القديم انه متى كان ثابتا ان الموظف لم يمنح اجازة ، ولم يتفقد من عمله برغبته بل بسبب خارج عن ارادته

٢ - اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقيله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة.

وفي الحالتين السابقتين يتمين ائذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .

هو اعتقاله تارة ومراقبته في بلحته تارة اخرى ، فان فصله من وظيفته استنادا الى ذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون ( في القضية رقم ٣١٤ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/٤/٢١ س ٢ رقم ١٠٦ ص ٥١٠ وراجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٣/٢٦ س ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦ ) .

وفي تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي آتفة الذكر ذهبت محكمة القضاء الاداري ايضا الى ان انقطاع الموظف عن عمله بغير رؤسائه وموافقتهم على طلباته بمنحه اجازة بدون مرتب لا يجعل المادة المذكورة محلا للتطبيق ، ولا يؤثر في ذلك القول بان رئيسه قد جاوز الحد القانوني في منحه اجازات بدون مرتب اذ لا تصح مساطلة الموظف عن ذلك . ( في القضية رقم ٢٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ ) . ومن احكام محكمة القضاء الاداري في تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي ايضا حكمها في القضية رقم ٢٠٧ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٩/٢/١ س ٣ رقم ٨٢ ص ٣١٧ ) .

كما ذهبت ادارة فتوى رئاسة مجلس الوزراء وديوان المحاسبات في فتواها رقم ١٣ بتاريخ ١٩٥٠/٣/٦ ( مجموعة الفتاوى - المئتان الرابعة والخامسة رقم ٨٤ ص ٢١٠ ) الى ان اعتقال الموظف لا يعتبر غيابا دون سبب مشروع يدعو من تلقاء ذاته الى فصله بل يجب اتخاذ اجراءات الفصل اللازمة . وخلصت الى ان اسناد قرار فصل الموظف المعتقل لاسباب خاصة بالامن العام الى المادة ١٨١ من الفصل الثاني من قانون المصلحة المالية آتفة الذكر استناد غير صحيح لعدم توافر شروطها .

وفي حالة عرضت على محكمة القضاء الاداري بالقضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ ( س ٨ رقم ٢٨٠ ص ٥٥٦ ) قضت بانه سواء كان سفر المدعى لشترى الكتب والاتصال بالاساتذة او للعلاج من الارهاق العصبي الذي اكتسبته به طبيبان في آخر سبتمبر ١٩٥١ فما كان يجوز له

٢ — اذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية .<sup>١</sup>

وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاع عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة لجنبية .

لما القناتون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى فقد نص فى المادة ٩٨ منه على أنه يعتبر العامل مقوما استقالته فى الحالات الآتية :

= أن يسافر للخارج ولم يبق على بدء الدراسة بالجامعة سوى خمسة أيام قبل الحصول على تصريح سابق من الكلية بإجازة طويلة تتحقق فيها أغراضه المتعددة من السفر . وما كان طبيعيا أن يترك المدعى عمله فى بدء الدراسة لقضاء مصالحه وإراحة أعصابه دون أن يخطر الكلية بسبب غيابه إلا أن يكون مصرا على الاستقالة موصلا غضبه على الكلية ، ولم يكن يحسب أنها ستعقد الى مؤاخذته على انقطاعه ولم ينتبه الى عاقبة امره إلا بعد صدور القرار يفصله ومن ثم أن ما ينهض المدعى على قرار فصله من مخالفة للقانون فى غير محله إذ هو صدر مطبقا لنص المادة ١٨١ من القانون الجالى التى تنص على اعتبار الموظف الذى يتغيب عن عمله مدة خمسة عشر يوما دون أخطار عن سبب غيابه مستقيلا .

وقد كانت القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التاديبى لعامل اليومية قبل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى سوى فى المعاملة بين عامل اليومية والموظف والمستخدم وقضى على التفرقة بينهم مخضعا إياهم لقواعد واحدة هى التى تضمنها ذلك القانون وأطلق عليها جميعا اسم عمال الدولة المدنيين — كانت تلك القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التاديبى لعامل اليومية بسبب انقطاعه عن العمل هى التى تضمنتها الفقرة ١٤ من تعليمات المالية رقم ٣١ لسنة ١٩٢٢ الصادر فى أول يولية ١٩٢٢ التى نصت على أن كل عامل من عمال اليومية يتغيب بدون إذن أكثر من عشرة أيام ولا يثبت فيما بعد بما يقتض رئيسه بأن غيابه كان بسبب قوة القاهرة ينقطع بمجرد ذلك قيده فى الدفاتر بصفتة أحد عمال اليومية الدائمين ، وإذا أعيد استخدامه فى أى تاريخ تال فلا يكون له حق فى أية إجازة متجمعة لحسابه عن أية مدة خدمة سابقة لتاريخ اعادته فى الخدمة . ومفاد هذا أن الاصل — حسب ما قضت به المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٩٦٦ لسنة ٣ ق

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن لكثير من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر عدم حرمانه من اجرة مدة الانتطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من اجرة عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسبلا تبرير الانتطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

بجلسة ١١ ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠ ص ٢٤٠) — هو انه لا يجوز للعامل ان يتغيب عن عمله بدون اذن سابق من رئيسه ، واذا تغيب بدون اذن فلا يجوز غيابه عشرة ايام ، فاذا زاد على ذلك فلا يشفع له فى استئناف عمله بعد هذا الانتطاع الا اثبتت القوة القاهرة ، وتقدير قيام هذا العذر وتبريره لغيباب العامل رهين بالقتناع رئيسه بما لاهيئة لغيره عليه ولا مقبب عليه فيه ، متى تجرد من اساءة استعمال السلطة فاذا عجز العامل عن اقامة الدليل على أن غيابه كان بسبب قوة القاهرة او لم يقتنع رئيسه بذلك فان البت فى مصيره يكون بيد هذا الرئيس دون تطلب الرجوع فى ذلك الى وكيل الوزارة او الى اللجنة الفنية كما هو الشأن فى حالة الفصل التأديبى ، وبمجرد هذا يتطلع قيد العامل فى الحافتر بصفته أحد عمال اليومية الدائمين ، وتنهى سلته بالحكومة واذا أعيد استخدامه بعد ذلك فى أى تلمنخ للاحق فانه يعد معينا من جديد .

وقد تناول كادر العمال الصادر به قرار مجلس الوزراء فى ٢٢ من نومبر ١٩٤٤ وكتاب وزارة المالية الدورى ملف رقم ف ٢٢٤ — ٥٣ / ٦ الصادر فى ١٩ من ديسمبر ١٩٤٤ النص على حالة فصل عامل اليومية من الخدمة بسبب تأديبى فقتضى بانه لا يجوز فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا بموافقة وكيل الوزارة بعد أخذ رأى اللجنة الفنية وأغل حالة انتهاء خدمة العامل بسبب غير تأديبى بما يعد فى حكم الاستقالة وهو تغيبه وانقطاعه عن عمله بدون اذن او عذر قهرى لمدة تجاوز قدرها معنا ، ذلك أن الفصل التأديبى يفترض ارتكاب العامل ذنبا اداريا يستوجب هذا الجزاء ، اما اعتبار العامل تاركا للخدمة بسبب انقطاعه عن العمل مدة ما بدون اذن او عذر فيفترق عن ذلك بانه ليس من قبيل الفصل التأديبى ، اذ يقوم على قرينة الاستقالة التى تقتصر الادارة على تسجيلها يشطب قيد العامل من سجلاتها . واذا كان كادر العمال قد اوجب ألا يكون فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا

٢. — إذا انتقطع من عمله بغير إذن تعيله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة. وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتمين إندثار العامل ككتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية ؟

بموافقة وكيل الوزارة المختص بعد أخذ رأى اللجنة الفنية التي نظمت الكادر المذكور بطريقة تشكيلها فإن هذا الحكم لا يتسحب على حالة الفصل غير التأديبي بسبب الانتقطاع عن العمل الذي يتعين الرجوع في شأنه إلى القواعد التنظيمية الأخرى التي عالجت أمره والتي تكفل أحكام كلدر العمال في هذا الخصوص لامتناع التماس بينه وبين الفصل التأديبي .

هذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٩٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر ١٩٥٧ ( س ٢ رقم ٤٠ ص ٣٩٠ ) .

وفي سوريا تنص المادة ٨٩ من قانون نظم الموظفين الأساسى على انه ( يعتبر بحكم الاستقيل ) عند عدم وجود أسباب قاهرة :

( أ ) الموظف المعين أو المنتول الذي لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه برسوم أو قرار التعيين أو النقل .

( ب ) الموظف الذي يترك وظيفته بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

( ج ) الموظف المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الإجازة » .

رتبت هذه المادة جزاء على تغيب الموظف عن عمله في تلك الحالات عند عدم وجود أسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم الاستقيل ، فالنظام في ترتيب هذا الجزاء هو التغيب دون سبب قاهر ، وغنى عن القول أن للإدارة التحقق من أن غياب الموظف كمن لأسباب قاهرة أولا ، وقرارها باعتبار الموظف بحكم الاستقيل خاضع لرقابة القضاء الإدارى . وظاهر من نص المادة المشار إليها أنها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الأمر في ذلك كله متروك لتقدير الإدارة ، فقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرفه عن غرضه في التغيب وتقدر ما إذا كان له أسباب قاهرة . وقد تطول غيبته

٢ - اذا التحق بخدمة أية جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الاجنبية ،  
ولا يجوز اعتبار العامل مستقلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة اجنبية ،  
على ان المشرع قد عمد الى افتراض قرينة الاستقالة ايضا بالنسبة لبعض طوائف الموظفين او العمال وذلك فى حق من يتزوج منهم بالجنسية ، وفى حق من يرشح نفسه لانتخابات مجلس الامة ( الشعب ) .

ونعرض فيما يلى احكام الاستقالة الحكيمة فنخصص بمبحثا اولاً لقرينة الاستقالة فى حالة التغيب عن العمل مدة معينة دون اذن وعذر مقبول ، وبمبحثا ثانياً لقرينة الاستقالة فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية ، وبمبحثا ثالثاً لقرينة الاستقالة فى حالة الزواج بالجنسية ، وبمبحثا رابعاً ، لقرينة الاستقالة فى حالة الترشيح لعضوية مجلس ( الشعب ) .

### المبحث الاول

#### الغياب عن العمل دون اذن وعذر مقبول

يقيم التغيب عن العمل طبقاً للقانون رقم ١٧/١٩٧٨ الحالى اكثر من خمسة عشر يوماً متتالية دون اذن وعذر مقبول قرينة على الاستقالة. ونستجلى جوانات هذه القرينة فى مطلبين . مطلب اول : نبعث فيه الحكمة من انتهاء الخدمة فى حالتها ، ومطلب ثان : نبعث فيه شروط هذه القرينة .

الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها او يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بأن غياب الموظف كان بغير عذر جهرى فنصدر قرارها باعتباره بحكم المستقيل دون انتظار لعودته ، والامر فى ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف فى كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سبباً قاهراً يبرر تغيبه ، الا انه يجب ان يقوم هذا المرض صدقاً حتى يعذر الموظف فى تغيبه ، وعليه اجلة الدليل على ذلك ( راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٥ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ من ٥ رقم ٩٢٨ س ١٣٣٤ ) .



## المطلب الأول

**الحكمة من قرينة الاستقالة في حالة الغياب عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون إذن وعذر مقبول**

لقد قرر القانون للعمال أجازاتهم التي تمنح لهم ويؤذن اليهم فيها بالانتقطاع عن العمل بعدا تختلف باختلاف نوع الاجازة وطبيعتها والمقصود منها . وقد اعتبر المشرع ان هذه الاجازات هي المدد اللازمة والكافية لايفاء العامل حقه من الراحة وتكفيه من تحقيق مطالب حياته الخاصة . ومن ثم افترض المشرع ان العامل في غير هذه الاجازات التي يصرخ له بها وفقا للقانون يجب ان ينصرف الى اداء واجبات وظيفته في خدمة المرفق الذي الحق به ، بحيث انه اذا انصرف عن خدمة ذلك المرفق او انتقطع عن عمله به مدة حددها المشرع بأكثر من خمسة عشر يوما متتالية فان ذلك يعتبر قرينة على اراجه في ترك الخدمة شأنه شأن المستقبل تماما . ولما كان العمل في خدمة المرافق العامة ليس ضريبا من ضروب السخرة او التكليف بلداء عمل رغم ارادة الغائب به فقد اعتبر المشرع ان استقالة الغياب عن العمل طوال تلك المدة التي حددها يعتبر قرينة على الاستقالة وضربا من ضروب الاستقالة الحكيمة .

ومن المقرر ان على الادارة مهمة اساسية في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، ولهذا فهي تتطلب من عملها ان يبذلوا الجهد لتحقيق هذا الهدف الاساسي وعدم النكول عنه حرما على صالح المتضمن بتلك المرافق . ولا شك ان انتقطاع العامل عن عمله مدة طويلة يؤدي الى ارباك في صفوف العمل بدوليين الحكومة ، بل ويؤدي الى تكس الاعمال على كاهل العمال الذين لم ينقطعوا عن العمل مما يحيق بالصالح العام ويحسن سير الخدمة في المرافق العامة . ولذلك كان المشرع في حاجة الى ان يتلافى النتائج الضارة التي يمكن ان تترتب على انتقطاع العامل عن عمله مددا طويلة متتالية ودون ابداء اذلر مقبولة ، فحظر العامل من الانتقطاع عن العمل دون اذن خسة عشر يوما متتالية ( اكثر من خمسة عشر يوما ق ٤٧/٤٨ ) -

حذره بأنه في هذه الحالة يعرض نفسه لأن يفترض جهة الإدارة أنه مستقل  
من الخدمة فيصير قرارها باعتبار خفيته مفتية من تاريخ انقطاعه ، وذلك  
إذا لم يقدم في مدة الخدمة عشر يوما التالية إعدارا مقبولة ، ولا شك أن  
هذا الطابع التحذيري ، وجسلة النتيجة التي يمكن أن يوصل إليها العامل  
المنقطع عن عمله دون إذن أو عذر مقبول تجعل قرينة الاستقالة المفترضة  
في هذا المقام جديرة بالتأمل والتحصيل (٢) .

وقد ذهب رأي (٣) إلى أن الانقطاع عن العمل أو هجره ذنب تأديبي ، بل  
هو من أكبر الذنوب الإدارية جسلة . ولا يرفع اعتبار المشرع غياب العامل  
مدة خمسة عشر يوما متتالية دون إذن بمثابة الاستقالة — لا يرفع عن هذا  
الغياب غير المشروع صفة الذنب التأديبي إذا لم يقتنع الرئيس الإداري بأن

(٢) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه آف الفكر في  
٢٤ و ٢٥ .

(٣) أيده الدكتور محمد عصفور في بحثه لمجلة العلوم الإدارية بعنوان  
( سلطة العقاب التي لا تنتهي إلى التأديب في نطاق الوظيفة العامة ) —  
العدد الثاني من سنة ١٩٦٣ ص ٨٢ وما بعدها .

كما أخذت به فتوى رقم ١٥٠ صادر في ٢٩ أغسطس ١٩٥٦ من إدارة  
الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والأزهرية ( مجموعة المكتب الفني  
للفتاوى ص ١١ رقم ١٤٧ ص ٢٥٩ ) وقد ذهبت هذه الفتوى صراحة إلى أنه  
« إذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عالج حالتى انقطاع الموظف عن  
عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية دون عذر مقبول والتحقه بخدمة  
حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، واعتبرهما بمثابة استقالة  
حكومية تنتهى بها العلاقة القانونية بين الموظف والحكومة فإن الواضع من الإبر  
أن هذين السببين لا يخرجان عن كونهما من قبيل المخالفات الإدارية ، إذ أن  
الموظفين هم غيال المرافق العامة ، وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم  
الالتزامات معينة فلا ينبغي الواحد منهم إلا بأن أو لعذر مقبول كبتاع من مرض  
أو نحوه ولا يلتحق بخدمة حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ،  
إذ الأصل أن ولاه المواطن سواء كان موظفا أو فردا عاديا يجب أن يتجه  
إساسا إلى وطنه ، وقد تفرض الاعتبارات العليا لمصلحة الوطن عسهم  
تعاونته مع حكومة أجنبية مما يوجب إخضاع صالح الفرد في هذه الناحية

ثبة عذرا مهورا للانقطاع . . ويتساءل أصحاب هذا الرأي (٤) لماذا تنحصر عبارة « الفصل بسبب تاديبى » عن الفصل بسبب الانقطاع عن الفصل بدون عذر ، بينما هذا الانقطاع بذلك الوصف هو ذنب تاديبى لانه ينطوى على اخلال بالتزام المواظبة على العمل ؟ ويرون انه يجب أن يندرج تحت عبارة « الفصل التاديبى » كل اخلال بالتزام وظيفى ، ولا يغير من هذا الوضع أن يهتم المشرع باخلال معين كالغيباب بدون إذن فترتب عليه جزاء شديدا هو اعتبار الموظف أو العامل مستقيلا ، بل أن هذه الشدة تنبه السى الطبيعية التاديبية للفعل المؤثم وهى تستوجب زيادة فى توفير الضمانات لا الحد منها .

على أنه يرد على هذا الرأى — رغم ما لفتاز به من اهتمام بتوفير ضمانات أوفى بالنسبة للعامل إزاء انتهاء خدمته بسبب الانقطاع عن العمل دون إذن خمسة عشر يوما — يرد على هذا بأن المشرع لو كان يقصد أن يعتبر مثل ذلك الانقطاع جريمة تاديبية لأدرج النص عليه فى الفصل الذى

—  
لا اعتبارات المصالح العام ، بإيجاب الحصول على ترخيص من الحكومة المصرية يخوله قبول هذا العمل ، فإذا ما أخل الموظف بأى من هذه الواجبات تعرضى للمحاكمة التاديبية ، ولكن القانون نظر لجسامة هاتين المخالفتين قد افترض أن الموظف باقترافيه أيا منهما قد قصد إنهاء علاقته بالحكومة . فأنهاء علاقته بالحكومة فى هاتين الحالتين بمثابة جزاء تاديبى يفرضه القانون كحد أدنى ، وليس ثمة ما يحول دون الجهة الإدارية وأحالة مرتكب أى من هاتين المخالفتين الى الجهة المختصة لتوقيع أية عقوبة أخرى قد تكون أشد من مجرد الاستقالة الاعتبارية ، وهذا مستفاد صراحة من نص الفقرة الأخيرة من المادة ١١٢ من القانون « وقد استطردت الفتوى المذكورة الى أنه يخلص من هذا أن الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تختلف فى طبيعتها وفى تكييفها القانونى عن الاستقالة المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون ، ومن ثم وجب أن تختلف الآثار القانونية التى تترتب على كل منهما . والقول بغير ذلك يترتب عليه عملا لمكان أهدار كافة الاحكام التى أوردها القانون فى شأن الاستقالة واخضاع آثارها لمحض ارادة الموظف ، وهو ما لا يمكن التسليم به .

(٤) راجع ص ٩٠ من بحث الدكتور محمد عصفور .



ضمنى من قبل العامل عن رغبته فى عدم الاستمرار بالخدمة . ولما كان من المبادئ الدستورية المقررة فى العصر الحديث عدم اجبار المواطن فى الظروف العادية على البقاء فى عمل لا يرغب المضى فيه فقد غلب المشرع اعتبار مثل هذا الانقطاع (٨) اعرابا ضمنيا عن نية الاستقالة على اعتباره جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة (٩) .

ومن ناحية اخرى فان انتهاء الخدمة لسبب تأديبي تترتب عليه آثار قانونية بعيدة المدى فى مستقبل العامل بينما ان المشرع قد قصد بالنسبة للعامل الذى ينصح بمسلكه بقطعاه عن العمل (١٠) عن نية الاستقالة ان يجنبه مخبة تلك الآثار القانونية .

فمن المقرر انه قد يكون للفصل التأديبي أو العزل اثره السيئ على ما يستحقه العامل من معاش أو مكافأة عند انتهاء الخدمة . فقد يقضى التكم التأديبي بحرمان العامل من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع (١١) . أما اذا لم يعتبر انتهاء خدمة العامل المتقطع عن مهله خيمة عشر يوما دون اذن أو عذر مقبول فصلا تأديبيا ، واعتبرت استقالة ضمنية فان العامل

يستحق المعاش أو المكافأة التى يستحقها فى حالة الاستقالة العادية .

(٨) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون اذن .

(٩) ان كان ذلك لا يمنع من ان يقوم فى روع جهة الادارة العكس وترفض اعتبار العامل فى بعض الاحيان مستقila متخذة ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى حكومة اجنبية .

(١٠) أو بالتحاقه بخدمة حكومة لجنبية .

(١١) راجع المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد كانت

المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ تجيز فى حالة المنزل من الوظيفة ان يقترب بالحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة دون التزام حدود الربع .

كما ان انتهاء الخدمة بحكم تاديبي نهائى يحول دون اعادة تعيين العامل بالخدمة مدة ثمانية اعوام على الاقل من تاريخ صدور ذلك الحكم (١٢). ولا يسرى ذلك على العامل الذى تنتهى خدمته باستقالة ضمنية ، اذ يجوز ان يعاد تعيينه دون استلزام لغوات مدة السنوات الثمانية آتفة الفكر من تاريخ انتهاء خدمته .

- هذا فضلا عن ان العامل الذى تنتهى خدمته لا تقطعه عن العمل باعتباره ٤ مستقبلا استقالة ضمنية تحسب له مدة خدمته السابقة عند اعادة تعيينه متى توافرت فيها الشروط المقررة لهذا الضم، لما اذا اعتبر انقطاعه ذلك جبرية تاديبية قدم من اجلها الى المحكمة التاديبية، وانتهى الامر بفصله من الخدمة فان القواعد التى تحكم حساب مدد الخدمة السابقة كثيرا ما اشترطت صراحة لحساب مدد الخدمة السابقة الا تكون الخدمة المذكورة قد انتهت بقرار او حكم تاديبى يكشف عن سوء السلوك والتقصير فى تادية واجبت الوظيفة . وعلى الاخص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو ١٩٤٧ وقرار مجلس الوزراء فى ٢٠ من أغسطس و ١٥ من أكتوبر ١٩٥٠ (١٣) . وحتى بالنسبة لتعويضات ضم مدد الخدمة السابقة التى لم تشر صراحة الى هذا الشرط — مثل قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ ، والقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — فان هذا الشرط اصولى فى ضم مدد الخدمة السابقة يجب استلزامه دون حاجة الى

---

(١٢) وقد كانت تقضى بذلك المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حيث كانت تشترط فيه ان يعين فى احدى الوظائف عدة شروط منها « الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التاديب ولم يرض على صدور هذا القرار ثمانية اعوام على الاقل » . وقد ردد القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا الشرط مستلزما فيه ان يعين فى احدى الوظائف « الا يكون قد فصل من الخدمة بحكم او قرار تاديبى نهائى ما لم يرض على صدوره ثمانية اعوام على الاقل » .

(١٣) راجع فى هذا الصدد مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » ١٩٥٨ — ص ٤٢ وما بعدها على الاخص .

النص عليه صراحة (١٤) ذلك أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة في تحديد  
الانتمية وتعيين الراتب تقوم أساسا على فكرة - دائما على الإخص - أن العامل  
صاحب الخدمة السابقة يكون قد اكتسب خبرة ومارنا يبرران ضم تلك المدة  
كلها أو بعضها (١٥) إذ أن الأصل في قواعد حساب مدة الخدمة السابقة أنها  
تقوم على فكرة أساسية هي عدم إهدار المدة التي يقضيها الشخص مملسا  
لنشاط وظيفي أو مهني إذا كان قد اكتسب من نشاطه هذا خبرة تزيد  
الوظيفة التي يعين فيها (١٦) . ولا شك أن انتهاء الخدمة السابقة بقرار  
أو حكم تخيبي بالفصل أنها يدل على أن تلك الخدمة لم تؤد على وجه طيب ،  
ولم تسم إلى مرتبة اكتساب الخبرة والفراية ، إذ أن الخبرة السابقة  
أنها تكتسب من أداء العمل بكفاءة وإخلاص فإذا بلغ الحال بالعامل في تلك  
المدة أن يفصل من وظيفته بسوء السلوك الشديد أو للتقصير البالغ فلا تعتبر  
تلك المدة السابقة مستأهلة لضم .

وصفوة القول مما تقدم أن انتهاء خدمة العامل بانقطاعه عن العمل  
دون أن يولا عذر مقبول خمسة عشر يوما لا يعتبر أصلا في نظر المشرع فصلا  
تأديبيا بل هو انتهاء للخدمة بسبب مبيك وظيفي يتم عن اتجاه إرادة العامل

---

(١٤) مثله في ذلك مثل شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة اللاحقة  
فإن عدم النص على هذا الشرط صراحة في قرار مجلس الوزراء الصادر في  
١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ لم يمنع المحكمة الإدارية العليا من استنتاجه لضم مدد  
الخدمة السابقة طبقا لذلك القرار - راجع حكمها في الطعن رقم ١٥٨٣  
لسنة ٥ ق بجلسة ١٨/١/١٩٦٠ من ٥ رقم ١١٩ ص ١١٢٩ .

(١٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٧٩ لسنة ٢ ق  
بجلسة ٢٧/٤/١٩٥٧ من ٢ رقم ١٠٣ ص ١٠١٤ وحكم محكمة القضاء  
الإداري في القضية رقم ١٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١/٣/١٩٥١ من ٥  
رقم ١٥٧ ص ٦٨٧ .

(١٦) راجع المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٩٥٦/٢٨٣ بشأن تعديل  
بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ينظم موظفي الدولة الملحق .

الى الاستقالة (١٧) اذ كما تكون الاستقالة صريحة قد تكون ضمنية تستنتج من انقطاع العامل عن اداء عمله بنية هجره (١٨) وقد قصد المشرع فعلا أن يخرج هذا السلوك الوظيفي من عداد المسالك التأديبية حتى لا تنزل بالعامل الإسار المترتبة على الفصل التأديبي (١٩).

### المطلب الثاني

#### شروط الاستقالة الحكيمة في حالة الغياب

تنهى خدمة العامل بما يعتبر استقالة حكيمة .

( ١ ) اذا انتقطع عن عمله مدة تستطيل الى اكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن .

( ب ) ولم يقدم في بحر الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ما يثبت أن تغيبه كان لعذر مقبول .

ونفى فيما يلي الى استعراض كل من هذين الشرطين :

### الشرط الاول

#### أن يتغيب العامل عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن

ومناد ذلك أن ينقطع العامل عن اداء مهام وتليفته اكثر من خمسة عشر يوما . وهي المدة التي حد المشرع انتقضاءها قرينة على اعتزال العامل للعمل باستقالة ضمنية .

(١٧) وقد تأيد هذا النظر بحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٦٧ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١٢/١١ سالف الإشارة اليه في الهوامش السابقة ، وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن — التأديب في الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ — ص ٢٥٠ و ٢٥٧ .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٣/٢/٢٦ ص ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦ .

(١٩) ويسرى ما تقدم أيضا على التحاق العامل بخدمة حكومة اجنبية دون اذن .



ويجب في هذه الحالة أن يتصل غيب العامل عن العمل المدة المذكورة اتصالا لا يشوبه انقطاع ، فيستطيل نخله عن العمل مدة أكثر من خمسة عشر يوما متعاقبة ، فإذا حدث خلال هذه المدة أن عاد العامل إلى عمله ولو يوما واحدا لا تسري قرينة الاستقالة في حقه إلا إذا عاد وانقطع عن عمله بعد عودته تلك أكثر من خمسة عشر يوما متتالية من جديد . فلا يجوز للإدارة أن تعتبر العامل مستقلا استقالة ضمنية إلا إذا استطل انقطاعه عن العمل المدة المذكورة انقطاعا لا يتخلله يوم واحد يعود فيه إلى العمل . وإن كان لجهة الإدارة بطبيعة الحال أن تؤاخذة تأديبيا على مثل ذلك المسلك الوظيفي المريب .

والانقطاع عن العمل الذي يقيم قرينة الاستقالة الحكيمة إنما هو الانقطاع الكامل الذي يتمثل في عدم الحضور أصلا إلى مقر العمل في خلال أوقاته الرسمية ، أما الانصراف عن مقر العمل دون إذن أو التخلف عن الحضور في أوقات العمل الرسمية فلا يعد انقطاعا في حكم الاستقالة الحكيمة (٢٠) .

ومضى تغيب العامل عن عمله المدة المذكورة على النحو المعول عليه والمتقدم أيضا فلا إدارة أن تعتبره مستقلا متى اتصل غيبه على هذا الوضع ، ولو كان الانقطاع عقب إجازة من أي نوع كانت مخصص له بها ، إذ تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٣١) على أنه لا يجوز لأي عامل أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في الحدود المسموح بها لمنح الإجازات . كما تنص أيضا على ذات الحكم ، المادة ٤٢ من القانون ٧١/٥٨ ، والمادة ١٢/٤٢ من القانون ٧٨/٤٧ فمجاوزه هذه الإجازة المخصص بها في الحدود المسموح بها — تسألته شأن الانقطاع عن العمل — بدون إجازة

---

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٢ لسنة

١٣ ق بطلية ١٠/١/١٩٦٠ بس ١٤ رقم ١٢١ ص ٢١٩ .

(٢١) ومن قبلها المادة ٥٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ .

(م — ٢٧ ج ٦)

مرخص فيها — يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة (٢٣) . وفى هذه الحالة تحسب مدة الخمسة عشر يوما المذكورة من اليوم التالي لاتقضاء الاجازة المرخص بها . واذا صادف ان كان اليوم الاخير أو الايام الاخرى من مدة الخمسة عشر يوما المذكورة عطلة رسمية كيوم الجمعة أو أيام الاميداء والمواسم التى تعطى فيها دور الحكومة ومصلحتها فإن المدة المذكورة لا تكتمل فى حق العامل لقيام قرينة الاستقالة الحكيمة الا اذا امتد انقطاع العامل بعد تلك العطلة .

واذا كان الخلاف لا يثور بالنسبة للانقطاع عقب اجازة دورية أو خاصة أو مرضية أو للموضع (٢٤) فإن الأمر يحتاج الى تحديد بداية مدة الخمسة عشر يوما المذكورة بالنسبة للعامل لم يستند أجازاته المعارضة ، وهى التى تكون لسبب عارض لا يستطيع العامل معه ابلاغ رؤسائه مقدما للترخيص له فى الغياب (٢٤) .

ونرى انه متى توافر فى اليومين الاولين من ايسام الغياب أو اليومين الآخرين ما يرقى بهما الى الاجازة المعارضة (٢٥) فإن مدة الغياب التى يعتبر

---

(٢٢) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ .  
(٢٣) راجع ص ٢٢٦ وما بعدها من كتاب « نظام العاملين لزيولتسا الأستاذ شفيق امام » .

(٢٤) ولا يصح ان يجاوز مجموع الاجازات المعارضة سبعة أيام طسوال السنة ولا تكون الاجازة المعارضة لاكثر من يومين فى المدة الواحدة ، ويستقط حق الموظف فيها ببضى عام .

(٢٥) وتستتبع طبيعة الاجازة المعارضة القول بأنه متى كانت هذه الاجازة قد وقعت لسبب يبررها وفى حدود المدة التى يقرها القانون فإن العامل يتحلل فيها لا من شرط الحصول على اذن سابق فحسب بل ومن واجب الابلاغ عنها فى ابانها متى تعذر عليه ذلك دون أن يقع تحت طائلة العقاب اذ استلزام هذا الابلاغ لا يتسق مع طبيعة الاجازة المعارضة وقصر مدتها — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٢٣٥ لسنة ٩ ق بجلسته ١٩٥٦/٤/٤ س ١٠ رقم ٢٩٤ ص ٢٨٢ .

انتطاع المامل طوالها دون اذن قرينة على الاستقالة يجب ان تصب بمعد استبعاد يومى الاجازة العارضة . وذلك لان الاثر القانونى المترقب على انتطاع المامل عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما هو اثر خطير فى حياة المامل ، اذ تنتهى به خدمته . ولهذا فلان من الجدير ان يكون تحديد تلك المدة على النحو الذى تقدم (٢٦) .

وقد ثار البحث ايضا حول تغيب المامل المبعوث وعدم عودته عقب انتهاء مدة بعثته او اجازته الدراسية .

وبالرجوع الى المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة يبين ان هذه المادة تجرى على الوجه الآتى . « على عضو البعثة او الاجازة الدراسية او المنحة ان يعود الى وطنه خلال شهر على الاكثر من انتهاء دراسته والا اوقف صرف مرتبة مع عدم الاخلال بما تنص به القوانين واللوائح من احكام او جزاءات اخرى » . ومفاد هذا النص ان عضو البعثة الذى تنتهى مده بعثته يتعين عليه ان يعود الى وطنه خلال الشهر التالى لانتهاء بعثته ، والجزاء المترقب على الاخلال بهذا الالتزام هو وقف صرف المرتب محسب . ولم يقرر النص المذكور جزاء آخر اشد خطورة وهو الفصل من الوظيفة العامة بمجرد عدم العودة لان الفصل من الوظيفة العامة هو من الجزاءات التى لا يجوز تقريرها الا بنص ثانوى تاملح صريح ، وعلى ذلك فلا يتلقى القول عقلا او قانونا بان الصلة الوظيفية للمامل المبعوث تنقطع من تلقاء نفسها بمجرد عدم عودته الى دياره بعد انتهاء الشهر المذكور ، وانما تستمر هذه الصلة قائمة الى ان يتمكن عضو البعثة من العودة خلال مدة معقولة تهيئها له ظروفه المحيطة به فى الخارج ، وله ان يستفيد من كافة مزايا الوظيفة من حيث العلاوات والترقيات ، وانما ليس له ان يتقاضى عن هذه المدة مرتبا او اجرا لان المرتب لا يكون مستحقا الا مقابل عمل يؤديه الموظف الصالح .

---

(٢٦) ومن هذا الرأى الزميل الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه آف الذكر .

ومع التسليم بأن الروابط الناشئة بين العامل المبعوث وبين الحكومة  
يسبب البعثة أنها تخرج في موم روابط الوظيفة وأن مركز العامل هو مركز  
تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح ، فإنه تسرى في شأن العامل المبعوث  
أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين في الدولة  
ومنها أحكام المادة ٨١ (٢٧) فإذا كان النائب من الأوراق أن مبعوثا عقب  
تسليمه ككلب جهة الإدارة بأمر خلال الخدمة عشر يوما التالية بالكتابة إلى  
وزارته بالقاهرة موضحا أن مكتب البعثات التابع له لم يخطر به شيء عن  
امتداد البعثة ولم يتخذ اللازم في استكمال مرتبه نوطنة لانتهاء عمله ومودته  
والتمس في النهاية إخطار الإدارة العامة للبعثات بالقاهرة حتى تسرع في  
إرسال مرتبه من هذه المدة نظرا لأن حالته المالية قد ساءت كثيرا ، فإن ذلك  
مؤداه أن المبعوث المذكور قد تقدم بأعذاره في فترة الخدمة عشر يوما  
المقرر قانونا ومن ثم لا يجوز فصله (٢٨) .

وقد ذهب رأى إلى أن قرينة الاستقالة الحكيمة لا تتوافر في حق العامل  
الذي يترك الخدمة في إحدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل في جهة أخرى من  
جهاتها في اليوم التالي مباشرة ، إذ تكون علاقته بالحكومة متصلة غير منقطعة  
وخمنته بها مستمرة . ولا يؤثر في هذا النظر صدور قرار من الجهة الأولى  
يفصله من الخدمة باعتباره مستقبلا حكما ، ذلك أن هذا القرار شأن شأن أي قرار  
إداري آخر يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرره في الواقع وفي القانون ،  
فإذا انتهت هذه الركن كان القرار معدوما غير ذي ثمر . ولما كان السبب الذي  
يقوم عليه قرار الفصل من الخدمة في هذه الحالة هو انقطاع الموظف عن

---

(٢٧) ومن قبلها أحكام المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
ومن بعدها المواد ٧٣ ق ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ ق ١٩٧٨/٤٧  
(٢٨) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٩٣ لسنة ١١ ق  
بجلسة ١٧ يناير ١٩٦١ م ١٥ رقم ٩٠ م ١١١ و ١١٩ — وراجع كتاب دوري  
رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٣ سابق صدوره من ديوان الموظفين بشأن عدم التجنيل  
في فصل أعضاء البعثات الذين يتغيبون عن عملهم بعد انتهاء بعثتهم — هذا  
الكتاب منشور في مجموعة الكتب الدورية التي أصدرها الديوان قبل الفائه .

عمله خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ، وقد تبين انه غير صحيح لانه لم ينقطع عن عمله ، بل زالوله في خدمة الحكومة بجهة اخرى غير تلك التي كان يعمل فيها فان القرار الصادر بفصله يعوزة ركن السبب الصحيح . ومن ثم يكون قرارا محدوما غير ذي اثر تقوونى (٣٩) .

على ان الواقع ان مثل هذا العامل بانتطاعه عن العمل في الجهة الاولى انها يتم مسئلكه تجاهها على نية استقالته منها . ولا يقدر في ذلك مبادرته الى الالتحاق بعمل آخر مماثل او غير مماثل في جهة اخرى من جهات الادارة ، بل ان التحاقه ذلك يؤكد انصراف ارادته الى الاستقالة من الجهة الاولى . وعلى ذلك فان نية الاستقالة التي هي جوهر قرينة الاستقالة الحكيمة متوافرة في حق ذلك العامل بالنسبة لعمله في الجهة الاولى ، بحيث يجب اعتبار خدمته منتهية في تلك الجهة ويصدر قرار بذلك اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل — ولا يغير من ذلك شيئا انه بلغ الى الالتحاق بخدمة جهة اخرى من جهات الادارة في ذات اليوم التالي .

ويترتب على القول بغير ذلك تجاهل احكام اخرى في الوظيفة العامة ، اذ يترتب عليه صيرورة هذه العملية نقلا معتبرا رغم عدم استيفائه الاجراءات اللازمة لصحة النقل وفي مقدمتها موافقة الجهة المنقول منها على النقل .

---

(٢٩) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بتاريخ ١٦ اكتوبر ١٩٦٠ ( مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع — المجلدات الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٧٠ من ٣٣١ وما بعدها ) لهذا انتهى الراى الى ان مدة خدمة الموظفين الذين عينوا في الكادر المتوسط ثم حصلوا على مؤهلات عالية وعينوا في الكادر الفنى العالي دون فاصل زمنى بين مفتى الخدمة في كل من الكادرين — مدة الخدمة هذه تعتبر متصلة في خصوص تسوية معاشاتهم وتسوى هذه المعاشات عند انتهاء خدمتهم على أساس اعتبار المدين مدة خدمة واحدة دون تجزئة ودون اعتداد بصعود قرار بفصل الموظف من وظيفته بالكادر الادنى لانقطاعه عن العمل خمسة عشر يوما متتالية دون اذن متى تبين انه الحق بالعمل في الكادر الاعلى في اليوم التالي لانقطاعه عن العمل في الكادر الادنى اى دون فاصل زمنى بين مفتى الخدمة .

كما يترتب على القول بغير ذلك اعتبار مدة الخدمة متصلة رغم ان ثمة قواعد تحكم ضم خدمة مثل هذا العامل السابقة الى خدمته اللاحقة بالجهة المنقول اليها .

واذا كانت مدة العمل السابقة في الحكومة أو في الأشخاص الادارية العامة ذات الميزانيات الملحقه او المستقلة تحسب — وفقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ (٢٠) — كاملة سواء كانت متصلة او منفصلة بنى كانت قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين العامل فيها وفي ذات الكادر ، الا انه اذا كانت المدة السابقة قد قضيت في كادر اثنى او على اعتماد او بالمكثافة الشهرية او باليومية فان ضمها لا يتم وجوبيا بل يجوز ضمها كلها او بعضها بشرط ان يكون العمل السابق قد اكسب العمل خبرة يفيد منها في عمله الجديد ، ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون الموظفين أو العاملين المعقصة ، وان تكون المدة المضمومة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين العامل فيها ، ويقصر الضم على المدد التي قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمى المطلوب للتعيين والذي اعيد تعيينه بمقتضاءه . كما يشترط لحساب مدد العمل السابقة ان يفكرها في الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه بسوغات تعيينه والا سقط حقه في ضمها نهائيا . كما يشترط الا يترتيب على ذلك الضم ان يسبق زملاءه ممن يعملون معه في المصلحة او الوزارة المعين فيها .

ولا شك ان القول بعدم توافر قرينة الاستقالة الحكيمة في حق العامل الذى يترك الخدمة في احدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل في جهة اخرى من جهاتها مباشرة يترتب عليها اهدار هذه القواعد القانونية المقررة في شأن حساب مدد الخدمة السابقة .

ومن ناحية اخرى متى ثبت ان العامل لم ينفذ الامر الصادر بنقله ولم يقم بتسلم عمله الجديد في الجهة المنقول اليها واستمر على ذلك مدة خمسة عشر

---

(٣٠) راجع مرصا لاحكام هذا القرار في مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » ص ٢٤٧ وما بعدها .

يوما ولم يقدم عفرا متقبولا ، فان هذه الوقائع تكون ركن السبب فى القرار الصادر بفسله من الخدمة ما دام لها اصل ثبت فى الاوراق ، وليس يفتنى عن ذلك ارسال العلل كتليا الى رئيسه يبدى فيه استعداده لتنفيذ قرار نقله دون ان يقوم من جانبى باى عمل ايجابى لتنفيذ هذا النقل بالنقل ، فهذا الكتاب يدل على امكانه فى موقفه السلبى من قرار النقل (٣١) .

كما ان العلل الذى تنتهى اعلرته ولا يعود الى عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء اعلرته ، ويمضى بتقنيا طوال هذه المدة دون اذن ، يعتبر مستقبلا (٣٢) .

هذا وقد اجارت المادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة السكك الحديدية والمادة ٥٩ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر والمادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية — اجازت هذه النصوص بصياغة واحدة اعتبار العلل مستقبلا اذا لم يتسلم عمله عند تعيينه . والواقع ان هذه صورة من صور الانقطاع عن العمل دون اذن طالما قد اخطر العلل بتعيينه وتخلل عن استلام عمله طوال هذه المدة التى تنتهى قرينة على استقالته الحكيمة .

---

(٢١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/١ من ٣ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .  
(٢٢) راجع مثلا فى حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٢٩١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١/٢٧ (من ٧ رقم ٣٢ من ٢٧٦) على انه يجبر ان نلاحظ اعمال قرينة الاستقالة الحكيمة هذا المقام منوط بالا يكون سبب عدم عودة المعر الى عمله الاصلى بعد انتهاء اعلرته هو انتظار ما دار فى شأن امتداد اعلرته بين الجهتين المعيرة والمستعمرة من مكاتبت ، وانقضاء الحال بقلوة مدة معينة لتسليم ما يعهته من لوراق اذ يحتاج ذلك الى بعض الوقت ويلخذ هذا البقاء حكم الاعارة استصحابا للحال السابق على انتهاء مدتها قانونا .

ويشترط أن يكون انقطاع العامل خمسة عشر يوما دون إذن . وذلك بأن يتغيب العامل عن عمله دون أن يستأذن رئيسه المختص . ومن باب أولى إذا تقدم بطلب الى ذلك الرئيس فرفض الاذن له ومع ذلك انقطع عن عمله بحجة أنه يستحق اجازة اعتيادية فانه يعامل بأحكام قرينة الاستقالة الحكيمة في هذا التصدد .

وإذا كان الشرط في هذا المقام للقول بتوافر قرينة الاستقالة الحكيمة أن يستطيل الانتطاع عن العمل (أكثر من خمسة عشر يوما) فإن انقطاع العامل عن العمل مدة أقصر من ذلك يعد مخالفة تأديبية تعرض العامل المنقطع للجزاء التأديبية . فإذا ثبت أن عميلا تغيب لمدة أربعة عشر يوما دون إذن سابق فإن هذا ينطوي على مخالفة صريحة لتعليمات المصلحة واستهتارا ظاهرا ، الأمر الذي يبرر الجزاء الذي يوقع عليه بخمس خمسة أيام من راتبه ، ولا حجة فيها بقرره من أنه تغيب هذه المدة لأنه يستحق اجازة اعتيادية لمدة ٢١ يوما وإن لم يكن قد صرح له إلا بمدة أسبوع واحد (٣٣) .

### الشرط الثاني

عدم تقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول .

يظهر من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٣ ق ٧١/٥٨ ، والمادة ٩٨ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ — ومن قبلها المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أن الاستقالة الحكيمة لا تكتفى إلا بإخفاق العامل المنقطع عن عمله في تقديم أسباب انقطاعه في بحر الخمسة عشر يوما التالية أو تقديمه أسبابا ترفض الإدارة الأخذ بها أو التعويل عليها (٣٤) .

---

(٣٣) وهو ما حكمت به محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ١١٧٢ لسنة ٧ ق بجلسته ١٠ فبراير ١٩٥٥ س ٩ رقم ٢٦٣ ص ٢٨٩ .  
(٣٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق بجلسته ١٩٥٧/٥/٧ س ١٢ رقم ١٠١ ص ١٠٨ .



وإذا كان انقطاع العامل عن عمله دون إذن مدة تستطيل إلى خمسة عشر يوما متتالية على نحو ما تقدم تفصيله يقيم افتراضا في حق العامل المنقطع بتركه العمل للاستقالة — إذا كان ذلك فلن هذا الافتراض ينهار متى تقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية بما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول نقتضيه جهة الإدارة (٢٥) .

ولما كان اجتماع شرطى الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما دون إذن وعدم التقدم بأعذار مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية يعتبر قرينة ثابتة على قسائم الاستقلال ، فإن هذه القرينة تخضع في جميع عناصرها وأركانها لرقابة المحكمة ، تلك الرقابة القانونية التي منطلها وزن مشروعية القرار بالتحقق من توافر جميع الشروط القانونية التي فرضها المشرع واستلزم تبليها ، بل علق عليها ترتيب مركز قانوني معين ، هو وقوع الاستقالة وانتهاء الخدمة (٢٦) .

ومن ثم إذا كان لجهة الإدارة أن ترفض الأسباب التي يقدمها العامل لإثبات أن انقطاعه كان بعذر مقبول إلا أن جهة الإدارة لا تملك القول الذي لا مراجعة عليها فيه ، فإن العامل الذي ترفض أسبابه مما يفضي إلى اعتباره مستقيلا وختمته منتهية أن يلجأ إلى القضاء الإداري ليدلل على تعسف جهة الإدارة في حقه ومخالفتها للقانون برفضها أسباب هي في حد ذاتها أعذار مقبولة لا بحسب ما تراه وجهة الإدارة بل بحسب ما يمليه التقدير السليم للأمور .

ولا يشترط أن يرقى العذر الذي يقدمه العامل ليبرر انقطاعه عن العمل دون إذن خمسة عشر يوما ، ومن ثم لحض قرينة الاستقالة الحكيمة — لا يشترط أن يرقى إلى مرتبة القوة القاهرة ، إذ أن المشرع بعد أن استعمل

---

(٢٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/١ من ٣ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .

(٢٦) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٣٢ لسنة ١١ ق آتف الفكر ..

عبارة « القوة القاهرة » في نطليات المالية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٢ (٢٧) عدل عن ذلك في التشريعات اللاحقة مستمضيا بالمعنى المقبول عن القوة القاهرة . بل وحتى تلك النطليات لم تكن تقصد « بالقوة القاهرة » معناها المعروف في نقه القانون بشروطها ولركبتها : اذ ان فكرة تلك القوة تكون عادة في مسدد الاخلال بالالتزامات العقدية (٢٨) .

فاذا كان المستفاد من الاوراق أن العامل قد قدم عذرا عن فترة انقطاعه وهو مرضه وطلب احالته الى قومسيون طبي الخرطوم ، غير أن الادارة رفضت احالته الى هذا القومسيون ، وطلب اليه الحضور والمثول لهم قومسيون طبي القاهرة ، غير أن العامل اعتذر عن عدم امكان السفر فرفضت الادارة عذره ، فلا شك أن هذا العذر الذي فرضته الادارة وترتب عليه اعتبار العامل المذكور منقطعاً عن العمل بغير اذن ، يخضع لرقابة المحكمة باعتباره عنصراً قانونياً لازماً لمشروعية القرار ، ومن ثم يتعين البحث فيما اذا كانت الادارة محقة في عدم الاعتداد بما ابداه العامل المذكور من عدم استطاعته الحضور الى القاهرة ، وبالتالي عدم احالته الى قومسيون طبي الخرطوم ، أم انها على النقيض قد تتكبث الصواب في عدم الاخذ بهذا العذر ، والاحالة الى هذا القومسيون ، وبالتالي يكون قرارها باعتباره منقطعاً بغير عذر مقبول ، غير صائب ومخالفا للقانون (٢٩) .

كما انه اذا كان انقطاع العامل عن العمل لأمر خارج عن ارادته بسبب القبض عليه مثلاً فلا يصح اعتباره مستقيلاً لأن قرينة الإستقالة الضمنية لا ترتب الا على الانتطاع الاختياري بدون عذر مقبول . فاذا تبين أن العامل

---

(٢٧) راجع الهوامش السابقة .

(٢٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٥ ق بجلسة ١٦٢٤/١٥ س ٧ رقم ٦٢ ص ٦٢٤ ومقالة الدكتور عصفور ص ٩٥ و ٩٦ ومؤلف الأستاذ شفيق ابلهم ص ١٨٥ و ١٨٦ .

(٢٩) حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٢٣ لسنة ١١ ق آنف الذكر .

أخذ يتردد على جهة الإدارة عقب الإفراج عنه ملتصبا بتسليمه العمل، وقدم طلبا بذلك لرفق شهادة من النيابة تتضمن تاريخ القبض عليه والإفراج عنه فلا يجوز اعتباره مستقيلا ، كما لا يجوز فصل العامل بمجرد انتهائه وإن كان ذلك قد يرر وقته فقط . أما الفصل فمرهين بثبوت ادانته في التهمة ، إذ قد يتبين بعد الفصل فيها أنه بريء مما أسند إليه (٤٠) .

وإذا كانت الاستقالة الحكيمة تقوم على قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقيلا إذا انتقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعتذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، فإن هذه القرينة تنقضي إذا ما أبدى العامل العذر من أول يوم انتقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الاعتذار الذي تفرع بها كانت غير صحيحة ، فلا تنطبق أحكام الاستقالة الضمنية ، وتجاوز مواخذة العامل تأديبيا في هذه الحالة ، إذ أن انتقطاع العامل عن عمله دون ترخيص سابق أو عذر مقبول يعد اختلالا بواجبات وظيفته مبررا لمساقلته تأديبيا (٤١) .

فإذا ثبت من الأوراق أن العامل قد لخطر من أول يوم انتقطع فيه عن العمل عن سبب انتقطاعه ، وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبي عليه ثم تنظم فوراً من نتيجة الكشف وطلب بإعادة الكشف فأجيب إلى ذلك فنظلم

---

(٤٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٢/٢٨ س ٨ رقم ٢٨٠ من ٥٥٦ وفي القضية رقم ١٥٢٢ لسنة ٦ ق بجلسته ٢٧ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٧٥ من ٥٤٧ ، وإذا حكم على موظف بالحبس وعاد من طلقاء نفسه إلى العمل بعد وفائه مدة الحبس فإن الأمر لا يحتاج لقرار من الوزير ما دام الحكم الصادر ضده لا يؤثر على استمرار صلته بوظيفته كما أنه يستحق مرتبه عن المدة اللاحقة على مباشرته لعمله — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٥٥٢ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٥/١٥ س ٦ رقم ٢٨١ من ٩٩١ .

(٤١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٢/١١/٢٣ وفي الطعن رقم ١٠٣ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٦٢/١/١٣ من ٧ رقم ٢٦ من ٢٢٩ .

لثاني مرة ، وفى ثانى يوم من توقيع الكشف عليه طلب أن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبى العالم فأجيب أيضا الى طلبه وكشف عليه وتسور القومسيون أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من اليوم التالى ، فتكون بذلك قد انتهت القرينة القانونية التى رتبها القانون على الانقطاع عن العمل لفترة معينة ، وبالتالى لا يسرى فى شأن العامل المذكور حكم قرينة الاستقالة الضمنية ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصله من الخدمة بالتطبيق لمقتضى تلك القرينة قد صدر على غير أساس من القانون وفى غير الاحوال الموجبة لذلك (٤٢) .

على أنه من ناحية أخرى اذا ثبت أن انقطاع العامل عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية قد أعقبه تقدم العامل باعذار رفضتها جهة الإدارة وكان رفضها بناء على تقارير المجلس الطبى العالم بأن أصابته لا تعوقه عن تلبية عمله ، فإن قرار انتهاء خدمة ذلك العامل يكون سليما متفقا مع القانون (٤٣) .

وإذا نزل العامل الى جهة فلم ينفذ نقله اليها ومضى مبتعاً عن التنفيذ خمسة عشر يوما دون عذر مقبول يعتبر مستعفياً عن العمل ومستقila منه ، ولا يقدح فى ذلك ما يتفرع به من أن سبب تخلفه عن العمل فى الجهة المنقول اليها إنما هو أن قرار النقل يخفى فى طبيعته جزاء تأديبياً مقنعاً ومن ثم هو قرار مجحف به ، ومهما يكن من أمر فى هذا الشأن فيجب لكى يكون العذر مقبولا أن يكون ثمة مانع جدى وحقيقى يبرر الانقطاع عن العمل . ومجرد استئصال العامل بأن نقله الى جهة أخرى غير تلك التى كان يعمل بها قد

---

(٤٢) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٣٠٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٣ سبتمبر ١٩٦٢ ص ٧ رقم ٢٦ ص ٢٢٦ .

(٤٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٦ ق بجلسته ١١/١٦ ١٩٦٣ .

تحينه على وجه مخالف للقانون أو يسبب له بعض المضايقات لا يبرر انقطاعه عن العمل ما دام في مقدوره تنفيذ هذا النقل ولو على بعض الى ان يفصل في تظلمه بالطريق الادارى أو القضائى ، اذ ذلك من مخاطر الوظيفة ، والا لو سلفا للعامل أن يتمرد على قرار نقله ببطل هذه الذرائع دون قيام عفر جدى وحقيقى تقدره الإدارة تحت رقابة المحكمة لاختل سير العمل الحكومى اختلالا يضر بالصالح العام (٤٤) .

وفى حالة ما اذا اقتضت جهة الإدارة بوجاهة العلل التى تقدم بها العامل المنقطع عن عمله خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ، وانتهت الى ارتضاها امذاراً مقبولة فانه يجوز لوكل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمان العامل المذكور من مرتبه عن مدة الانتطاع متى كان له رصيد من الاجازات .

ومناد ذلك أنه ما لم يصدر قرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه باستحقاق العامل المنقطع عن عمله مرتبه عن مدة انتطاعه فانه لا يستحق ذلك المرتب ، وهذا أمر يتفق مع قاعدة اصولية مؤداها الاجر مقابل العمل ، ومن الطبيعى الا يستحق العامل أصلا مرتبه عن مدة انتطاعه التى لم يؤد فيها عملا .

---

(٤٤) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٤٠ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٢/٢٦ س ٦ رقم ٢٥٠ ص ٧٢٤ وفى القضية رقم ٦١٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٣/٥/٢٤ س ٧ رقم ٦٧٨ ص ١٢٨٩ . على ان محكمة القضاء الادارى ذهبت فى حكم لها ( فى القضية رقم ١٧٦٥ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٥/١/٢٠ س ٩ رقم ٢٣٥ ص ٢٦٦ ) الى انه لا يجوز افتراض ان العامل قد اعتبر مستقيلا من وظيفته لجرد تخلفه عن العمل متى كثرت الادارة تعلم سبب تخلفه فى المدة التى انتطع فيها عن عمله — لمطالبته مثلا باعادة تسوية حالته على وجه يراه هو صحيحا وابتناع الادارة عن اجراء هذه التسوية — فهذا الانتطاع لم يكن بلنا بقصد هجر الوظيفة .

والمقصود برصيد الأجازات هو رصيد الأجازات الدورية .  
ومن الواضح :

( ١ ) أن القانون قد قرر للعامل بعد ستة أشهر من التحاقه بالوظيفة إجازة سنوية تتراوح مدتها بين خمسة عشر يوما في السنة الأولى وشهرين بعد ذلك حسب الأحوال . والسنة المعتبرة في حساب الإجازة الدورية تكون براماة بدء خجة العامل ولا ترتبط بالسنة الميلادية ، لانعدام الارتباط أو التلازم بين السنة التي حددها المشرع والسنة الميلادية ، ولأنه بغير ذلك تفوت الحكمة من النص في السنة الأولى للتميين إذا لم يصادف تاريخه بدء سنة ميلادية (٤٥) .

(ب) أن القانون قد قرر للعامل أن ينتفع برصيد إجازاته الدورية المستحقة عن سنوات سابقة بشرط ألا تزيد الإجازة الدورية عن ثلاثة شهور .

وقد حفظ القانون للعامل الذي لا يحصل على إجازته الدورية في سنة من السنوات كاملة الحق في ضم ما لم يحصل عليه منها إلى رصيد إجازاته بحيث لا يزيد ذلك الرصيد على ثلاثة أشهر . وسيلان في هذا الرصيد أن يكون العامل لم يحصل على إجازته الاعتيادية كاملة في سنة من السنوات بسبب تقصيرها أو تأجيلها أو إلغائها أو قطعها من جانب الرئيس المختص ، أو يكون العامل لم يحصل عليها كلها بمحض اختياره ( وطبقا للقانون ١٩٧٨/٤٧ الحالي فلا يجوز أن يحصل من الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له من تلك السنة ) (٤٦) .

---

(٤٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٥٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٩ م ٨ رقم ٤١ ص ٥٩١ وراجع أيضا الدكتور محمد عصفور في بحثه ص ٩٨ — والإجازة السنوية طبقا للقانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ هي ١٥ يوما في السنة الأولى ، ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة ٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين .

(٤٦) راجع في ذلك الأستاذ شفيق أمام — ص ٢٢٠ و ٢٢١ ويجدر أن نشير إلى ما بين المادتين ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ :

من عدم انساق جدير بالمعالجة التشريعية ، وذلك فيما يتعلق بصرف المربي  
فى حالة الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما وفى حالة الانقطاع  
عن العمل دون اذن اقل من خمسة عشر يوما . وبالرغم من اتحاد طبيعة  
الانقطاع فى الحالتين نجد ان المادة ٤٩ تجعل اجازة حسب مدة الانقطاع  
من رصيد اجازات العمل ومنحه مرتبه عن مدة الانقطاع لو كـيـل الوزارة او من  
يمارس سلطانه ، بينما تجعل المادة ٨١ ذلك جوازا لو كـيـل الوزارة او رئيس  
المصلحة كل فى دائرة اختصاصه .

وبالرغم من ان المشرع فى المادة ٨١ المذكورة يميز حسب مدة  
الانقطاع ومنح الراتب من رصيد الاجازات متى بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما ،  
ويميز ذلك ايضا متى لم يزد الانقطاع عن عشرة ايام بمقتضى المادة ٤٩ من  
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فلان المشرع قد لغـل ايراد الحكم القانونى  
عن الانقطاع مددا تتراوح بين احدى عشر يوما واربعة عشر يوما ، فى حين  
ان المادة ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لم تكن تفرق فى  
ذلك بين الانقطاع مدة عشرة ايام والانقطاع مدة تزيد على عشرة ايام وتبلغ  
خمسـة عشر يوما ، وجعلت من الجائز لو كـيـل الوزارة ان يقرر عدم الصـرمان  
من مرتبة اذا ابدى الموظف اسبابا معقولة تبرر هذا الغياب ، ونرى ان  
يسرى بالنسبة لن ينقطع مدة تتراوح بين احدى عشر يوما واربعة عشر يوما  
ما يسرى بالنسبة للانقطاع مدة لا تتجاوز عشرة ايام وان كل نص المادة ٤٩  
من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ غير صريح فى هذا الصدد ، ذلك لانه مادام  
يجوز قبول العذر فى الغياب بالنسبة لمن استـطـال تـفـيـيـه بغير اذن خمسة عشر  
يوما متتالية فليس ثمة ما يمنع قانونا او منطقا او عدالة ان ينظر فى قبول  
العذر بالنسبة لمن تـلـت مدة انقطاعه دون اذن عن خمسة عشر يوما — ومن  
هذا الرأى ايضا الاستاذ شفيق ايام فى مؤلفه سالف الذكر ص ١٨٧ .

كما ان المادة ٨١ سالف الذكر قد استـظـرمت تقديم الاعذار فى مدة  
معينة ، بينما ان المادة ٤٩ المذكورة بالنسبة للغياب مدة اقل من خمسة عشر  
يوما لم تقيد الاعذار بميعاد معين .

على أن الالتزام الواقع على العامل المنقطع عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما دون إذن بأن يكتفى بالأسباب المقبولة عن انقطاعه في خلال الخمسة عشر يوما التالية — هذا الالتزام يفترض أن يكون في حالة تمكنه من أن يتقدم بتلك الأعذار في المدة المقررة ، فإذا حالت قوة القاهرة دون إمكانه القيام بذلك خلال تلك المدة فلا شك أنه لا يكون مطالبا بتقديم تلك الأسباب إلا متى انقشمت عنه تلك الحالة القاهرة .

ويثور في هذا المصم تسأل عن السلطة التي تملك تقدير ما إذا كانت الأعذار التي تقدم بها العامل تصلح لتبرير انقطاعه عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية . وقد ذهب رأى (٤٧) إلى أنه ليس من المقبول أن يفرد الرئيس الإداري بتقرير عدم مشروعية الغياب فيقرر أن انقطاع العامل كان بدون عذر مقبول وأن يترتب على ذلك فصله ، وأنها كل ما يملكه عند عدم اقتناعه بأن العذر الذي قدمه العامل عذر مقبول أن يحيل المخالف إلى المحاكمة التأديبية ، إلى أن الذي يملك إنهاء خدمة العامل المذكور هو المحكمة التأديبية دون غيرها .

على أن هذا الرأي وإن عبر عن توصية إلى المشرع الدافع إليها البحث عن كفاءة ضوابط أولى للعامل من الفصل التصفى إلا أنه يخالف النصوص الوضعية القائمة والتي جرى عليها العمل عندنا . فلم تستلزم النصوص أن يكون إقصاء الأثر القانوني المترتب على انقطاع العامل من عمله دون إذن ودون عذر مقبول خمسة عشر يوما متتالية وفقا على المحكمة التأديبية ، بل أن من المفهوم أن انتهاء الخدمة المترتب على الانقطاع عن العمل دون إذن وعذر مقبول المدة المذكورة ليس فصلا تأديبيا بل هو فصل غير تأديبي أصلا ولا تترتب عليه الآثار القانونية المترتبة على الفصل التأديبي . ولهذا فإن الذي يقدر وجاهة الأعذار التي يقتضيها العامل المتغيب دون إذن إنما هو جهة الإدارة لا المحكمة التأديبية . وتقدر جهة الإدارة هذه الأعذار قبولاً ورفضاً على حد سواء فلها أن ترفض الأسباب التي أبداهها العامل لغيابه غير



المخون له به ، ولها أن ترفضها وتعتبرها أذارا واهية أو لا ترقى إلى مرتبة الأضرار التي تبرر انقطاعه عن العمل دون إذن ، ولها أن ترفض تلك الأسباب انتهاء ، بمعنى أنها تملك أن ترفضها دون الزم عليها في حالة عدم الاقتناع بها إلى إحالته إلى المحاكمة التأديبية ليتخذ في شأنه جزاء تأديبي بالفصل ..

وإذا كل الحديث قد جرى فيها تقدم مرسلا بأن قلنا أن لجهة الإدارة أن تقدر وجاهة الأضرار التي تقدم بها العامل المتغيب ، وأن ترفضها إذا رأت عدم اقتناعها بها (٤٨) فإنه يتعين الآن أن نتحدد من نعبه عندما نقول أن لجهة الإدارة دون المحكمة التأديبية أن تقدر أضرار العامل المتغيب . والذي قد يبين لأول وهلة من سياق المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٩) أن من يملك تقدير الأضرار هو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه ، إلا أن الصحيح في الأمر أن الذي يملك تقدير تلك الأضرار هو السلطة التي تملك التعمين أعمالا للقاعدة العامة التي تقضي بأن من يملك التعمين هو الذي يملك الفصل بما لم يرد نص صريح بخلاف ذلك ، والسلطة التي تملك التعمين وفقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هي الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ، في غير الوظائف التي يكون التعمين فيها بقرار من رئيس الجمهورية ، وهي وظائف الدرجة الأولى فما فوق (٥٠) ..

وقد أخذ بذلك كل من القانون رقم ٧١/٥٨ والقانون ١٧/٩٩٧٨ الحالي .  
ويلاحظ أنه لا يلزم عرض أمر تقدير الأضرار التي يتقدم بها العامل المتغيب

(٤٨) وذلك بطبيعة الحال تحت رقابة القضاء الإداري كما سبق البيان ..

(٤٩) وإلى حد ما أيضا من سياق المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٩ ..

(٥٠) وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨١٦ لسنة ٤٤ ق بجلسته ٢٥ أبريل ١٩٥٩ أن الوزير يظل يحكم وظيفته الرئيس المسئول في الوزارة التي ينتسب إليها الموظف عن أعمال وزارته ، أما صدور القرار من رئيس الجمهورية فلا يعدو أن يكون تنويجا للعمل المسئول عنه الوزير أساسا في شكل قرار يصدر من رئيس الجمهورية . (س ٤) رقم ٩٠٤ .  
ص ١١٧٥ .

دون عذر على لجان شئون الأفراد أو العائليين (٥١) فهذه بحسب نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٧١/٥٨ ، ٤٧/١٩٧٨ لا تختص وجوباً بشئون الفصل والاستقالة وانتهاء الخدمة بصفة عامة (٥٢) .

هذا ، وإذا لم يقدم المائل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم أسباباً رفضتها الإدارة بحق ، اعتبرت خدمته منتهية بإثر رجعى يترد إلى تاريخ انقطاعه عن العمل (٥٣) فإذا كان انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوماً أثر لأجازة مصرح بها دون أن يبدى عذراً مقبولاً لانقطاعه اعتبرت خدمته منتهية منذ انتهاء الإجازة (٥٤) .

ولا يخرج القرار الصادر بلمعتبر المائل أو الموظف مستقلاً تطبيقاً لل مادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٥٥) ، ٧٣ من القانون ٥٨/١٩٧١ ، ٩٨ ق ٤٧/١٩٧٨ في حقيقته من كونه قراراً بالفصل من الخدمة بغير الطريق القانوني ، ومن ثم يخضع لنظام التقاعن الوجوبى إلى الهيئة الإدارية التى أصدرته أو إلى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى هذا التقاعن (٥٦) .

---

(٥١) ومن قبلها لجان شئون الموظفين .

(٥٢) وكذلك المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٣ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٨/٣/١ .

(٥٤) حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٧٧ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٣/٢/٩ س ٧ رقم ٢٨٧ ص ٤٤٩ .

(٥٥) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من قبل .

(٥٦) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٥٣ لسنة ١١ ق بجلسته ١٩٥٨/٥/٢٨ س ١٢ رقم ١١٧ ص ١٢٦ وتقرن مع ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ١١ ق بجلسته ١٧ ديسمبر ١٩٥٨ ( س ١٣ رقم ١٤٧ ص ١٥٦ ) يؤيد الدكتور محمد عصفور فى مقالته

على أنه يجزى أن تحدد لصالح من تقرر هذه القرينة القانونية . لا شك أن هذه القرينة قد قررها المشرع لصالح جهة الإدارة ، وذلك ضماناً لحسن سير العمل في المرافق العامة التي تتولاها ، بحيث إذا أصدرت جهة الإدارة قرارها هذا يكون قد قام على سبب صحيح متفق مع القانون . إلا أنه ليس ثمة ما يمنع سواء من نالعية الاعتبارات الطلعية أو الاعتبارات القانونية أن تتنازل جهة الإدارة عن التمسك بقرينة الاستقالة الحكيمة المقررة لصالحها . فإذا تغيب العامل المدة التي تعتبر خميته قد انتهت بها بمقتضى استقالة حكيمة . ومن ثم لا يعتبر قرار اعادته إلى عمله بعد ذلك متضمناً تعييناً جديداً ، بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة (٥٧) .

أنفة الذكر من ٩٦ وما بعدها — يؤيد اعتبار القرار الصادر باعتبار العامل المنقطع عن العمل خمسة عشر يوماً متتالية دون إذن ودون عذر مقبول مستقيلاً قراراً إدارياً مكتمل الأركان لجهة الإدارة في إصداره سلطة تقديرية في قبول الإعذار التي يقدمها الموظف المنقطع أو عدم قبولها . ولهذا السبب يكون قرارها باعتبار الموظف المنقطع مستقيلاً قراراً إدارياً بالمعنى الصحيح يجب أن يتوافر فيه كافة الأركان التي تتطلب في أي قرار إداري عادي ويستطرد الدكتور محمد عصفور في مقالة بقروا « أننا حتى لو سلمنا جدلاً بأن فصل الموظف المنقطع يتم بقوة القانون دون حاجة إلى إصدار قرار إداري منشئ فإن أقصى ما يمكن التسليم به أن القرار الصادر بفصل الموظف يعتبر قراراً صادراً عن سلطة مقيدة ، ومثل هذا القرار هو قرار إداري على أي حال لا بد أن يتوافر فيه كافة مقومات القرار الإداري حتى يكون مشروعاً . على أن من المسلم به فيها وقضاء أن القرارات التنفيذية وهي تلك القرارات التي تصدر تنفيذاً لحكم قضائي أو قرار تنظيمي عام — لا بد وأن يتوافر فيها ما يتوافر في القرارات الإدارية العادية ، باعتبار أن القرارات التنفيذية هي تصرفات قانونية لا بد وأن تصدر من مختص ، وليس مجرد أعمال ملابية حتى يستطيع أي شخص في السلم الإداري القيام بها » .

(٥٧) راجع فتوى الجمعية الصومية للقسم الاستشاري بجلسة ١٩٦١/٦/٩ فتوى رقم ٤٨٢ مؤرخة ١٩٦١/٦/٢٩ — مجموعة فتاوى الجمعية الصومية للقسم الاستشاري الصادرة عن المكتب الفني لمجلس الدولة من ١٤ و ١٥ رقم ٢٥٥ من ٥١٦ و ٥١٧ .

وعلى ضوء هذا الذي قلنا عن ان الاستقالة الحكيمة ان هي الا قرينة  
مقررة لصالح جهة الادارة فاننا نعتقد ان صياغة المواد ٦١ من القرار الجمهوري  
رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة السكك الحديدية و ٥٩ من  
القرار الجمهوري رقم ١٢٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد و ٦١  
من القرار الجمهوري رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات  
السلكية واللاسلكية عندما جرت بانه « يجوز اعتبار الموظف مستقila ...  
اذا انتقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم ...  
خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان تخلفه كان لعذر مقبول » .  
في السبب صياغة لفكرة الاستقالة الحكيمة في حالة الانتقطاع عن العمل  
دون اذن او عذر مقبول خلال خمسة عشر يوما اذ انها قد استشغلت باهمية  
مذه القرينة وحقيقتها الجوهرية .

واذا كان الانتقطاع عن العمل سببا قانونيا لانفصال رابطة التوظيف متى  
توفر شرطاه وهما التخلف عن العمل المدة التي رايهاها وعدم وجود الاذن  
او العذر المقبول فانه لا يجوز اعتبار العامل مستقila اذا كانت قد اتخذت  
ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل (٥٨) ، فقد تبين جهة  
الادارة انتقطاع العامل عن عمله واستطالته لا يتم على رغبته في ترك العمل  
وانهاء خدمته باستقالة ضمنية بقدر ما ينم عن ميل الى الاستهتار وعدم

---

(٥٨) ويبدأ حساب الشهر المذكور من يوم الانتقطاع ذاته ، فليس الشهر  
التالي هو شهر فبراير بالنسبة لشهر يناير وشهر مارس بالنسبة لشهر فبراير  
وهكذا . اذ يترتب على هذا الرأي اختلاف في المعاملة بالنسبة للعاملين  
المنتظمين تبعا لليوم الذي يحدث فيه التضييق خلال الشهر ، هل هو في آخره  
او في منتصفه او في اوله . كما انه لا ينتظر لحساب الشهر التالي المذكور  
ان تتحقق المخالفة بالكمال الانتقطاع عن العمل خمسة عشر يوما ، كما ليس  
بلازم من باب اولى ان يبدأ حساب الشهر المذكور بعد تحقق المخالفة بالكمال  
الانتقطاع خمسة عشر يوما زائد خمسة عشر يوما الاخرى المحددة ليقدم  
العامل المنتقطع اعذاره .

الاعتداد بما للعمل في خدمة الإدارة من الاحترام اللائق به ، فتحيله عندئذ الى المحاكمة التأديبية لتظفر في لمره ، وقد تسفر هذه المحاكمة عن أدانته ودمج سلوكه بانه جرم ادارى جسيم وتنتهى الى مجازاته بمقتوى الفصل .  
واذا انتهت خدمته بهذه العقوبة فلها تكون قد انتهت بسبب تأديبي يرتب الأثر القانوني المترتبة على الفصل بالطريق التأديبي ، وهى آثار أشد من الآثار المترتبة على انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة التى تعد طريقاً غير تأديبي لانتهاء الخدمة (٥٩) .

وتقابل مدة الشهر التى يجوز لجهة الإدارة الصلحة ان تتخذ خلالها الاجراءات التأديبية ضد العامل المنقيب عن عمله دون اذن او عذر مقبول —  
تقابل ما رايناه بالنسبة للاستقالة الصريحة من أن لجهة الإدارة ان تبت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه . ويؤكد ذلك ان ارادة الملعل لا تعتبر فى اى حال من الأحوال حاسمة فى تحقيق انتهاء الخدمة .  
وكما ان انقسام الرابطة الوظيفية لا يتأتى بمجرد تقديم طلب الاستقالة فى حالة الاستقالة الصريحة ، فهو لا يتأتى أيضاً بمجرد انقطاع العامل عن عمله فى حالة الاستقالة الحكية . وكما ان الأثر القانونى فى الاستقالة الصريحة انها يترتب على قرار قبول الاستقالة ايجابياً كان او سلبياً ، فان أداة فسم الرابطة الوظيفية بين العامل والدولة فى حالة الاستقالة الحكية انها هو القرار الادارى باعتبارها مستقيلاً (٦٠) .

وقد استحدث كل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧/١٩٧٨ الحالى حكماً جديداً للاستقالة الحكية وهو حالة انقطاع العامل بغير اذن تقبله جهة الإدارة اكثر من عشرين يوماً غير متصلة فى السنة بالنسبة للقانون الاول ، اكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة بالنسبة للقانون الثانى ، وقد اعتبر القانونان المذكوران ان هذا الانقطاع يجعل خدمة المنتقط منتهية ، وتتم فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال المدد المذكورة .

---

(٥٩) ويسرى هذا الحكم ايضا فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية .

(٦٠) قارن مع ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ س ٨ رقم ٢٢ ص ٣٦٨ .

وقد اشترط المشرع في القانونان المذكوران وجوب ائذار العامل كتابة قبل اجراء قرينة الاستقالة الحكية سواء بالنسبة لمدة الانتطاع المتصلة او غير المتصلة وقد جعل المشرع هذا الائذار وجوباً فلا يجوز اعمال القرينة المذكورة قبل توجيه هذا الائذار ، ويتم هذا الائذار بعد الانتطاع لمدة خمسة ايام في حالة انتطاعه المدة المتصلة وعشرة ايام في حالة انتطاعه المدة غير المتصلة .

## المبحث الثاني

### الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص

يعتبر مستقلاً ايضاً العامل الذي يلتحق بالخدمة في حكومة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . فقد اتم البند ٢ من المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١١) . والمادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ من القانون الحالي رقم ١٩٧٨/٤٧ قرينة قانونية على الاستقالة في حق العامل الذي يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون اذن بذلك (١٢) .

وتعتبر خدمة هذا العامل منتهية بالاستقالة الحكية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية . على انه يشترط لامرأ تلك القرينة القانونية ان يتوافر شرطان :

---

(١١) ومن قبل البند ٢ من المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ .

(١٢) اشر أكثر من مرة الى هذه القرينة عند الكلام عن القرينة المماثلة في حالة التياب عن العمل ، فيجدر الرجوع الى تلك الاشارات .

### الشرط الأول — الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية :

وواضح من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦٢) والمادة ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أنه يجب لتحقيق هذا الشرط ابران :

( أ ) ان يلتحق العامل بخدمة حكومة اجنبية ، فاذا كان العامل قد تقدم بمجرد طلب للالتحاق بخدمة حكومة اجنبية أو كان موضوع قبوله مازال قيد البحث فان طريقة الاستقالة الحكيمة المترتبة لانتهاء الخدمة لا تكون قد توافرت . على أن الالتحاق يعنى التعيين محاسب ، ولا يلزم استلام العمل ، فان خدمة العامل المذكور تعتبر منتهية بمجرد التخلية بخدمة الحكومة الاجنبية لا باستلامه العمل لديها فعلا (٦٤) . وسيلان بعد ذلك أن يكون التحاق العامل بخدمة الحكومة الاجنبية بأجر أو بدون أجر .

(ب) أن يكون التحاق العامل بخدمة حكومة اجنبية ، إما اذا التحق بخدمة هيئة اجنبية خلصة مثل شركة أو جمعية أو معهد خاص فان طريقة الاستقالة الحكيمة لا تتوافر في حقه ، وإن كان ذلك لا يحول دون تعرضه للمساطة التأديبية ، على أنه لا يلزم ان يلتحق العامل بحكومة اجنبية في الخارج ، بل يكفي لاعتبار خدمته منتهية باستقالة حكيمة ان يلتحق بسفارة لجنسية أو بفروع من فروع حكومة اجنبية تعمل في مصر .

ويسرى ذات الحكم على الالتحاق بهيئة أو منظمة دولية مثل جامعة الدول العربية أو هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المنتشرة في أنحاء العالم ، ذلك ان الهيئات الدولية انما هي مجموع من دول اجنبية ، ومن ثم يسرى عليها الحظر الخاص بالالتحاق بخدمة حكومة اجنبية .

---

(٦٣) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٦٤) راجع عكس ذلك الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه سالف

الذكر ص ٢٨ .

### الشرط الثانى — عدم الحصول على ترخيص :

يمكن للعامل أن يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون أن يعرض نفسه لقرينة الاستقالة الضمنية متى حصل على ترخيص بذلك من حكومة جمهورية مصر العربية . ومفاد ذلك أن نقن له بذلك الجهة التى ناطق بها القانون منح هذه التراخيص وهى وزير الداخلية ، فقد نص القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ (١٥) على أن « يحظر على كل شخص يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أن يتمادق للعمل أو يعمل فى حكومة اجنبية أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو اجنبية . . . . . دون أن يحصل على إذن مسبق من وزير الداخلية ، سواء كان هذا العمل بلجر أو بمكافأة أو بالمجان » .

وقد فوضت المادة المذكورة وزير الداخلية فى وضع الشروط التى تتوافر فى طالب الإذن واصدار صور النماذج التى تقدم عليها طلبات الاستاذان بالنسبة الى كل من عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وغيرهم .

ولا يعرض العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص لامراض قرينة الاستقالة فى حقه من تاريخ التحاقه بخدمة تلك الحكومة بحسب ، بل ولمقوبة جنائية قررتها المادة الخامسة من القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ آتف الذكر فى الحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تجاوز سنتين وغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد على الف جنيه أو يلحدى هاتين العقوبتين .

وكما هو الحال فى شأن قرينة الاستقالة المفترضة فى حق العامل الذى ينقطع عن عمله خمسة عشر يوما بغير إذن فاته لا يجوز اعتبار العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص مستقila اذا كانت قد اتخذت ضده



اجراءه تديبية خلال الشهر التالى لاجتماعه بالخمة فى حكومة اجنبية .  
وقد قرر المشرع ان التحاق العمال بخدمة احدى الحكومات الاجنبية قد  
ينطوي بذاته او فى آثاره على سلوك وظيفي محيب لا يستاهل مجرد اعتباره  
منطويا على استقلالية ضمنية ، ويستوجب ان يرد عليه بالتخاذ الاجراءات  
التديبية الصارمة فى مواجهة العامل الذى التحق بخدمة حكومة اجنبية .

على انه يجدر ان نقرر ان قرينة الاستقلالية فى حالة العامل الذى  
يلتحق بخدمة حكومة اجنبية انما تعند بها ان يحذر العامل من مخبة تصرفه  
هذا وان يبينه الى انه قد يجد الادارة قد انتهت خدمته منذ التحاقه بخدمة  
حكومة اخرى بمعنى انها قرينة قررنا المشرع لصالح جهة الادارة الحريصة  
على حسن سير مرافقها . ون لم ليس ما يمنع من ان تحجم عن استندار  
قرارها باعتبار علمها المذكور مستقيلا او ان ترفض استصداره اجازة لاحقة  
لاستغاله بخدمة الحكومة الاجنبية ، فتمتير علاقته الوظيفية مستمرة ، ولا يعد  
قرار اعادته الى عمله بعد ذلك قد تضمن تعيينا جديدا . وقد يوجد من الظروف  
الواقعية المحيطة بالامر او بالعامل ذاته او بسلوكه ما يجعل تمسك جهة  
الادارة به وابقاها عليه فى خدمتها ما يحقق صالح الوظيفة اكثر مما يحققه  
انهاء خدمته .

ويمكننا ان نقرر بعد كل ما تقدم مبلغ ما توصل اليه من خطأ النظرة  
السطحية والقراءة السريعة لنص المادة ٨١ من القانون رقم ٦ لسنة  
١٩٦٤ (١١) وايضا المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٨  
من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اذ ضل من يعتقد ان انتهاء الخدمة  
بالتطبيق لتلك المواد انما هو من قبيل انتهاء الخدمة المترتب بقوة القانون  
بمجرد تحقق واقعة الانقطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون

ترخيص ، فان انتهاء الخدمة في هذا المقام انما يتم بقرار ادارى مسيبه هو الانتطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومية اجنبية على نحو ما تقدم ، كما ان طلب الاستقالة هو السبب الذى يقوم عليه قرار الاستقالة. ويجعل انتهاء الخدمة عملا مشروعا .

### المبحث الثالث

#### الزواج بلجنية وحظره على بعض طوائف عمال الدولة المننيين

الزواج بلجنية محظور على بعض طوائف عمال الدولة المننيين لاعتبارات تتعلق بالحرص على سلامة الدولة وامنها على الأخص . واذا كان هذا الحظر قد قرره مادة مثل المادة ٥٥ مقرة ٦ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة ، ومن قبل قرره مادة مثل المادة الأولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٤٨ لا على الضباط وصف الضباط بحسب بل وعلى الموظفين المننيين التابعين للقوات الحربية ايضا (١٧) ، فان هذا الحظر نجده على الأخص في قوانين السلكين الدبلوماسى والقمصى .

#### حظر الزواج بلجنية على اعضاء السلكين السياسى والقصى :

يبين من استقراء التشريعات الخاصة بنظام السلكين الدبلوماسى والقصى ان الرسوم الصادر في ٥ اغسطس سنة ١٩٢٥ الخاص بالنظام

---

(١٧) مثل من يشغل وظيفة مراقب بوزارة الحربية ، اذ هو بحكم وظيفته يتصل بالبور القوات المسلحة عالما بلحوالها واتفا على اعمالها واسرارها وكل ما يتعلق بها — راجع فتوى ادارة الفتوى لوزارة الحربية برقم ٢٦٩ في ١٩٢٨/٢/٢١ مجموعة السنوات الأولى والثانية والثالثة للفتوى رقم ٢٢٨ ص ٥٤٠ .

الفنصلى والرسوم بقانون الصادر فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية ، لم يتضمننا حظر زواج رجال السلطن السيسى والفنصلى من اجنبيات ، وانما ورد هذا الحظر فى تشريع خاص هو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢٣ الذى نص فى المادة الأولى منه على انه « لا يجوز للممثلين السياسيين ولا للمورى الفنصليات للزوج من غير مصرية » ثم نصت المادة الثانية على ان « الموظف الذى يخالف الحكم المتقدم يعتبر مستقيلا » ثم جاءت المادة الثالثة ونصت على ان « يسرى هذا القانون على أمناء المحفوظات فى المفوضيات والفنصليات ، وكذلك على التلاميذ المحققين بالسلطن السيسى والفنصلى » ولما اعيد تنظيم السلطن الدبلوماسى والفنصلى بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ نص فى المادة الأولى منه على انه « يلغى الرسوم بالقانون الصادر فى ٥ من اغسطس ١٩٢٥ الخاص بالنظام الفنصلى والرسوم الصادرة فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظم للوظائف السياسية والقوانين المحلة لها ، ويستعاض عنها بالقانون المرافق . كما يلغى كل حكم يخالف احكام هذا القانون عند العمل به » ويبين من مراجعة نصوص القانون المذكور انه تضمن فى الباب الأول احكاماً لتنظيم السلك السيسى من السفراء حتى المحققين ، كما تضمن احكام السلك الفنصلى من القناصل العامين حتى سكرتيرى الفنصليات ، ثم تكلم فى الباب الثانى عن الاحكام المشتركة بين اعضاء السلطن من تعيين واعدية وترقية ونقل ونجب ومرتببات واجازات وواجبات وتكذيب ، الى ان جاء فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء الخدمة فنص فى المادة ٤٢ منه على ان « يعتبر مستقيلا من وظيفته من يتزوج من اعضاء السلطن الدبلوماسى والفنصلى بغير مصرية » وهذا النص ترديد لنص المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢٣ ، وليس ملفياً له من حيث المبدأ . وغاية الامر ان القانون الجديد قد رده بمناسية اعادة تنظيم اعضاء السلطن السيسى والفنصلى بتشريع شامل جلع للاحكام التى اراد تنظيم شئونهم بمقتضاها . ومن باب لولى لا يعتبر القانون الجديد رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ملفياً لا صراحة ولا ضمناً لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢٣ والى تجعل حظر الزواج بغير مصرية منسحباً على أمناء المحفوظات ، وبغضلا عما تقدم فان القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ لم يتناول بالتنظيم سوى اعضاء

السلكين السياسى والقنصلى دون ابناء المحفوظات فتظل التشريعات الخاصة بهم ، ومنها نص المادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر ، قائمة ونافذة فى حقهم . وهى التى تنص على أن يسرى هذا القانون على ابناء المحفوظات فى المفوضيات والقنصليات ، فان تزوجوا على خلاف لحكم هذا النص اعتبروا مستقيين (٦٨) .

وقد قام حظر الزواج من غير مصرية على أعضاء السلكين السياسى والقنصلى وعلى ابناء المحفوظات ، واعتبر الموظف الذى يخالف ذلك مستقيلا من وظيفته — قام على حكمة تشريعية تتعلق بالصلحة العليا للدولة حماية لانها فى الداخل والخارج ومنعا لتسرب اسرارها ، فهو واجب لصيق بالوظيفة يقع على عاتق من يضطلع بها ، طالما كان قائما بها ، وايا كان سبب اضطلامه بأعبائها . يستوى فى ذلك أن يكون ذلك بطريق التمييز فيها أو بطريق التذب لها ، لقيام العلة فى الحالتين ، ولأن المندوب يتصل بأعباء الوظيفة جميعها وبهذا الواجب بالذات طوال مدة نفيه ، شانه فى ذلك شأن المعين على حد سواء (٦٩) .

(٦٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ س ٢ رقم ١١٤ ص ١٠٦٢ . وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية رقم ٦٧ فى ٢٠ من يولية ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى للفتاوى — السنتان ٩ و ١٠ رقم ٢٥٠ ص ٣٥٧ وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ .

(٦٩) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ سالف الذكر وعكس ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ وقد ذهبت فيه محكمة القضاء الادارى الى أن المصنود بالحظر الموظفون المعتبرون أعضاء فى السلكين السياسى والقنصلى ، أى الموظفون المعينون عملا فى تلك الوظائف دون المنتخبين ، ذلك انه اذا كان لا جدال فى أن تحريم الزواج من اجنبيات على أعضاء السلكين السياسى والقنصلى و ابناء المحفوظات تشريع استثنائى ، قصد به حماية أمن الدولة ومنع تسرب الاسرار والاخبار الى الدول الاجنبية ، واذا كان هدف المخرج من اصدار

## المبحث الرابع الترشيح لعضوية مجلس الأمة ( مجلس الشعب )

هل يعتبر العامل الذي يرشح نفسه في انتخابات مجلس الأمة مستقبلا من وظيفته . وبعبارة أخرى هل ثمة قرينة قانونية على الاستقالة في حق أى عامل يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة ؟

لم يتضمن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القوانين اللاحقة عليه نصا يقدر مثل هذه القرينة . على أن المادة ٦٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى الهيئة العامة لمشئون السكك الحديدية ، وكذلك المادة ٦٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٢ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد نصت على

تلك القوانين هو رعاية المصلحة العليا للبلاد ، إلا أن ذلك لا يمكن أن يقوم سببا في تغيير طبيعته في كونه تشريعا استثنائيا بوضعه قييدا على حق من اقتضى حقوق البشر ، ألا وهو حق الزواج ، ذلك الحق الذى يقوم على أساسه بنين الأسرة وكيبتها ، وهى العمود الفقرى لحياة المجتمع ورفقه ، الأمر الذى يتعين معه عدم التوسع في تطبيق ذلك الاستثناء إلا في أضيق الحدود بالقدر المستطاع .

هذا ، وإذا كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٦٢ التى حظرت على الممثلين السياسيين والفنصليين الزواج من غير المصريات ، والمادة الثانية التى تعتبر من يخالف هذا الحظر مستقبلا — إذا كانت هاتان المادتان لا تسريان على الماضى ، إلا أن الإدارة قد رعت أن الزوج التى لملته والغرض الذى صدر القانون من أجله يقتضيان نقل المترشحين بغير مصريات قبيل صدوره الى وظائف أخرى غير وظائف السلك السياسى ولا يمنع من ذلك كون الزوجة قد اكتسبت الجنسية المصرية بزواجها من مصرى لأن الزواج هو الذى يمنح من التعيين في وظائف السلك السياسى والفنصلى محافظة على أسرار الدولة التى يؤتمن عليها رجال هذا السلك بحكم مناصبهم . ( حكم محكمة القضاء الإدارى في القضيتين رقمى ٤٤٨ و ٥٥٠ لسنة ٥ ق. بجلسته ١٩٥٣/٦/٢٤ ص ٧ رقم ٨٤٥ ص ١٧٢٢ ) .

أنه « لا يجوز للموظف أن ينتمي إلى حزب سياسي أو يشترك في تنظيم اجتماعات حزبية أو دعائيات انتخابية » ويعتبر مستقila كل من يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة (٧٠) « وقد جاءت هذه النصوص ترديدا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي نصت على أنه « لا يجوز للموظف أن ينتمي إلى حزب سياسي أو أن يشترك في تنظيم اجتماعات حزبية أو دعائيات انتخابية » ويعتبر مستقila كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه » .

على أن المجادلة في قيمة هذه القرينة القانونية وملائمتها لم يعد له محل بعد أن ألغيت بصور القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ في شأن مجلس الأمة ، وذلك أنه بعد أن نصت المادة ١٨ منه على أنه « لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الأمة وتولي الوظائف العامة » (٧١) مضت المادة ١٩ منه فنصت على أنه « يعتبر الأشخاص المشار إليهم في المادة السابقة ممن انتخبوا لعضوية مجلس الأمة متخليين مؤقتا عن وظائفهم بمجرد توليهم أعمالهم في المجالس » ويعتبر العضو متخليا نهائيا عن وظيفته بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصفة عضويته بمجلس الأمة إذ لم يبد رغبته في الاحتفاظ بوظيفته » (٧٢) .

ومفاد ذلك أن الذي يرشح نفسه من العاملين المدنيين بجهات الإدارة

---

(٧٠) لها المادة ٦٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤١ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفي هيئة البريد فانها وان كانت لا تجيز لموظف الهيئة أن ينتمي إلى حزب سياسي أو يشترك في تنظيم اجتماعات حزبية ودعائيات انتخابية أو يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة إلا أنه لا يرتب الاستقالة على مخالفة ذلك .

(٧١) وتعتبر وظيفة عامة في تطبيق احكام هذا القانون كل عمل يستحق صاحبه مرتبا أو مكافأة من الحكومة أو المجالس المحلية وكذا وظائف المصد والمشيخ .

(٧٢) ولا يترتب على ذلك سقوط حق في المعاش أو المكافأة كليا أو جزئيا . وإلى أن يتم التخلي نهائيا لا يتناول العضو سوى مكافأة العضوية .

لعضوية مجلس الأمة لا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا من تاريخ توليته عمله في المجلس بعد نجاحه في الانتخاب (٧٣) اذا لم يطلب ابطال انتخابه ، لها اذا تقدم طعن بصحة عضويته بمجلس الأمة فلا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته ، وذلك ايضا اذا لم يبد رغبته في الاحتفاظ بوظيفته بدلا من العضوية . .

وعلى ذلك لا يمكن اعتبار اى عامل من العاملين المخبين في الدولة مستقila لمجرد ترشيح نفسه لعضوية مجلس الأمة بل أن صلته بجهة الإدارة التي يعمل بها لا تنتهى الا بعد فوره تماميا بالعضوية في الانتخاب على التفسير السابق أيضا ولا يستثنى من ذلك الا بعض فئات معينة منها رجال القوات المسلحة والشرطة وأعضاء الهيئات القضائية ، فهؤلاء لا يجوز ترشيحهم بحسب المادة ٥٣ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ المذكور — قبل تقديم استقالاتهم من وظائفهم ، وتمتير الاستقالة مقبولة من تاريخ تقديمها (٧٤)



---

(٧٣) بل ان فئة فئات من العاملين بجوز لهم الجمع بين عضوية مجلس الأمة والوظيفة العامة ، وبالتالي لا محل لتصور الاستقالة بالنسبة لهم — راجع القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٦٣ المعدل لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٣ .

(٧٤) وكانت المادة ٧٨ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ في شأن السلطة القضائية تنص على أن يعتبر مستقila من وظيفته كل من رشح نفسه للانتخابات العامة ما تاريخ ترشيحه .

## الفصل الثالث

### الاستقالة التيسيرية

يعمد المشرع في بعض الأحيان الى تحجيز اعتزال بعض الموظفين للخدمة وتيسرها عليهم لاعتبارات يقدرها ، وذلك بتقديم ميزات لمن يقدم منهم طلبه بترك الخدمة كإضافة مدة اعتبارية الى مدة خدمته الفعلية المحسوبة في المعاش ، وكمنح علاوات نضاف الى المرتب الذي يحسب على أساسه المعاش .

ولكى يفيد الموظف من هذه الميزات يتقدم بطلب الى جهة الإدارة يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة وهو ما يعد طلبا بالاستقالة . ولما كانت هذه الاستقالة تختلف حسب ظروفها والآثار المترتبة عليها عن الاستقالة المقسمة في الظروف العادية ، فلنأخذ نطلق على تلك الاستقالة الاستقالة التيسيرية تمييزاً لها عما يمكن أن نسميه بالاستقالة العادية .

وقد عهد المشرع عندنا الى تقرير الاستقالة التيسيرية في ثلاث حالات :  
الحالة الأولى عندما أصدر مجلس الوزراء قراراته في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ٩ و ١٦ من ديسمبر عام ١٩٥٢ ، والحالة الثانية عندما صدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وأخيراً عندما صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨٣ بتعديل أحكام قانون المعاشين المتقنين بالدولة الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وندرس كلا من هذه الحالات في بحث مستقل .

### المبحث الأول

قرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر

و ٩ و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٢

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لأسباب يكون تقديرها بأكملها البية ، منح معاشات استثنائية أو زيادات في المعاش للموظفين المستخدمين الحاليين الى المعاش والذين يصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٢٨ من



الرسوم بقتون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخالص بالمعاشات الملكية ، فلا تشريب عليه أن هو استعمل سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة أعمالا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بقبول طلبات اعتزال الخدمة المقدمة على أساسها (١) .

وقد أصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ قرارا يقضى « بضم مدة خدمة لا تتجاوز المستثنى مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال سنتين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » ويكلف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التي تفيها من إصداره ، وهي « الرقبة في انفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة ، وفتح باب التوظيف لهم المتفوقين ، من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية وذلك بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فاعلى ولو كانوا أنفسهم من الأكفاء ، وذلك بمنحهم زايأ مالية إذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبيل طلبهم . وبهذا تتحقق المصلحة العامة التي توخاها القرار على الوجه المعين الذي استهدفه (٢) .

ثم أصدر مجلس الوزراء في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ قرارا مكلا للاول وذلك بالموافقة على « منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المرتب مضاعفا اليه اعنة الغلاء وبين المعاش مضاعفا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة ، مع عدم احتال الغلاوات التي تستحق أثناء المدة المضافة في حساب المعاش ، هذا مع مراعاة احتال ماهيت المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش » .

ثم أصدر مجلس الوزراء في ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ قرارا بـسريان القرارين المشار اليهما على موظفي الدرجة الثالثة مما دونها .

- 
- (١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١١/٩ ص ٣ رقم ٢٤ .  
(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/١/١٦ ص ١٠ رقم ١٠٩١٢ .

### في تطبيق هذه التصوص :

ويبين من ذلك أن اعتزال الخدمة على مقتضى الترات المسلفة الذكر هو عملية ادارية تثار بطلب يقدم خلال مدة البستين يوما المشار اليها ، وأن رابطة التوظيف لا تنقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . فمجلس الوزراء هو السلطة التي تلك التصرف في طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو بالرفض على خلاف ما يجرى في طلب الاستقالة العادية ، فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذي يملك البت في الاستقالة العادية ، أما في الاستقالة التيسيرية وفقا لقرارات مجلس الوزراء المذكورة فان مجلس الوزراء هو الذي يبت بقبول طلب اعتزال الخدمة ، ولا يصدر قرار الوزير الا تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور .

وليس صحيحا القول بأن سلطة جهات الادارة في تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر ١٩٥٢ تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك في شيء — ليس هذا القول صحيحا لأن الباحث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية مما فوقها من قطاع هو مركز الصدارة وفي منطقة هي جبهة القيادة من تلك الاداة ، ولم يقصد القرار ابدا التخلص من توفيق الادارة بصلاحياتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء ، فلا يجيز الاعتزال الا لمن يرى أنه غير صالح ، كذا أن القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المترة لترك الخدمة ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له وشرع لتحقيق الغاية ذاتها .

واذا كان ذلك هو محتوى القرار ثم القانون ، وتلك هي الغاية التي يتلاقان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول بأن وظيفة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين ، بل هي على العكس من ذلك منوط بها تنفيذه والعمل على تحقيق اهدافه . فلا جناح عليهما أن هي بصرت موظفا من تعتقد أنهم من يعينهم هذا القرار با يفيد

من مزايا اعتزال الخدمة بموجب ، ويصرفه في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه ان لم يعتزل الخدمة بموجب القرار - لا جناح عليها في ذلك ، بل هي منوطة اليه ، ومن ثم هي في هذا كله لا تتخذ وسائط غير مشروعة ، ولا تجوز سلطتها او تسمية استعمالها او تنصرف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح بروحها وتحقيق المصلحة العامة المتعمدة منها (٣) .

وليس سلبا القول بان رابطة التوظيف تظل قائمة حتى يوم ابلغ الموظف بقرار مجلس الوزراء الموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين كلتا تنضيان بأنه يجب على الموظف ان يستمر في عمله الى ان يبلغ بقرار قبول الاستقالة . واذا كان الموظف يستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه بقرار قبول الاستقالة فان العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف انما تنقصر عراها متى قام سبب من اسباب انتهاء الخدمة المقررة قانونا . وهو في هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة ، لما استمرار الموظف في القيام بأعمال وظيفته فلا يغير من الامر شيئا ، ذلك ان الخدمة تعتبر منوطة بتحقيق سببها ، ويعتبر الاجر الذي يستحقه الموظف اذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك مكافاة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٤) .

وغنى عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كتبت موافقة مجلس الوزراء بقبول طلب اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع

---

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٩٠٤ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٧/١١/٩ ص ٢ رقم ٦ ص ٥٢ وفي الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق سالف الاشارة اليه .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٧٢٢ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٨/١١/٢٢ ص ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

المزايا المبينة في القرارات آتفة الذكر ، فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزله من الخدمة على أساس القرارات المنفوخ عنها بمزايا أقل مما جاء بها (٥) .

وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٢ صريح في ادخال ماهية المدة المضطمة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش ، بما لا يترك مجالا لأي شك في أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته بالتطبيق لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٢ ومن ثم لاوجه للقول بأنه يشترط لتطبيق قراري مجلس الوزراء السابق الذكر أن يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضطمة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق إلا إذا كان الموظف قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة ، أو بلغ سن الخمسين بعد تضاء خمسة عشرة سنة كاملة فيها (٦) .

وبجلسة ١٦ من ديسمبر ١٩٥٢ أصدر مجلس الوزراء قرارا بشأن قواعد تيسر اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الإئتمان : وقد قضى هذا القرار بضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين لهؤلاء الموظفين مع صرف المرتب اليهم خلالها ، مستهديا في ذلك أن يتمتعوا بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة وذلك لمدة سنتين .

#### كتاب دوري ديوان الموظفين رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ :

وقد كان ديوان الموظفين قد أصدر في ١٧ من يناير ١٩٥٤ كتابه الدوري رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن قواعد تيسر اعتزال الموظفين المشتركين

(٥) وإن كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا أكثر إذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح . كما له من الناحية الأخرى أن ينهى الخدمة على غير الأساس المتقدم ذكره مستعلا في ذلك سلطاته الأخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح . وذلك عندئذ تكون عملية إدارية أخرى بشروطها وأوضاعها الخاصة — حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١١/١١/١٩٥٧ من ٢ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٦) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١١/١١/١٩٥٧ من ٢ رقم ٣ ص ٢٤ .

فى صندوق الادخار . نص فيه على انه « تقتضى المادة ١٦ من المرسوم  
بقتون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٣ بأن الموظف المشترك فى صندوق الادخار  
الذى يستقيل من الحكومة قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة  
أو قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدى اليه الاموال التى خصصت من مرتبه  
مع نقادة مركبة قدرها ٣٪ سنويا .

ونظرا لأن مجلس الوزراء قد اصدر فى ٤ نوفمبر ١٩٥٣ قرارا بضم  
مدة خدمة لا تتجاوز السنين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى  
الدرجة الثانية فاعلى الذين يقعون طلبا خلال سنتين يوما متى أجاز مجلس  
الوزراء ذلك ثم أعقب ذلك قراره فى ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ فى شأن اعتزال  
الخمة للمبتئين من موظفى الدرجة الثالثة فاعلى الذين يتقدمون باستقالاتهم فى  
نفس المهلة .

ونظرا لأن اعتزال الخمة على الصورة المتقدمة يمسرى على الموظفين  
الذين لهم حق اعتزال الخمة مع حفظ حقهم فى المعاش بالتطبيق لاحكام  
تاتون المعاشات .

لذلك ورغبة فى أن يستفيد الموظفون المشتركون فى صندوق الادخار  
بمزاييا مناسبة عند تركهم الخدمة فى المهلة سالفة الذكر ، فقد صدر قرار  
بمجلس الوزراء فى ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بالتريخيص للموظفين المشتركين فى  
صندوق الادخار فى اعتزال الخمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى  
الحصول على الاموال المخخرة لحسابهم ككلية أى البالغ التى اداها الموظف  
وحصة الحكومة مع فوائدھا ، وذلك وفقا للقواعد الآتية :

فولا — ان يتم اعتزال الخمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة  
الوزير المختص .»

ثانيا — ان يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون  
باستقالاتهم حتى ٢ من يناير ١٩٥٣ »

ثالثا - أن تكون مدة خدمة الموظف المستقيل المحسوبة في صندوق الانذار خمس عشرة سنة على الأقل بصرف النظر عن السن أو أن يكون بلغ سن الخمسين على الأقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا - يؤدي صندوق الانذار الى الموظف المستقيل الاموال المخضرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا - تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير ١٩٥٤ . على أن يكون اداء هذا المرتب على أربعة وعشرين قسما شهريا ، واذا كانت المدة الباقية على بلوغ الموظف سن التقاعد تقل عن سنتين فيقتصر صرف مرتبه على هذه المدة ويبدأ حسابها من تاريخ قبول الاستقالة . وفي جميع الحالات تضاعف الى المرتب اعانة غلاء دون ما يستحق من علاوات خلال المدة المضافة .

سادسا - تسرى على الدرجات التي تتخلف بالتطبيق لهذه القواعد نفس الاحكام التي وضعها مجلس الوزراء بالنسبة للدرجات التي تتخلف من المثبتين (٧) .

---

(٧) وقد وجه ديوان الموظفين في كتابه المذكور نظر الوزارات والمصالح وجميع الهيئات الحكومية الى أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ الخاص بشغل الوظائف التي خلت او تخلو نتيجة التصريح باعتزال الخدمة او الاحالة للمعاش وتعديل ميزانية الباب الاول لتحقيق وفر مساو للفروق التي تدفع للموظفين المستقلين أو المجالين الى المجلس . هذا القرار ينطبق أيضا على الوظائف التي تخلو بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ بالترخيص للموظفين المشتركين في صندوق الانذار . وعلى ذلك فإن كتاب الديوان رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ يسرى على حالات الترخيص باعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الانذار ، ويتبين أن تدخل جهة ما هيئاتهم مضافا اليها اعانة الغلاء طوال المدد المحسوبة في المجالس التي يجب توفيرها من الباب الاول .

ولما كان يبين من الاطلاع على البند الخامس من القواعد التى رسمها ذلك القرار ليرخص بمقتضاها لهؤلاء الموظفين فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المخزنة لحسابهم كاملة ، انه قد قضى بأن تصرف الوزارة أو المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير ١٩٥٤ ، على أن يكون أداء هذا المرتب على ٢٤ قسطا شهريا . . . الخ ولم يقض بحرمان هؤلاء الموظفين من الاعانة الاجتماعية . ومن ثم لا يتأتى هذا الحرمان دون نص .

ولما كان المرتب فى عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف ، بل يشتمل كل ما يضاف اليه ويصرف مع المرتب بصفة منتظمة ومستمرة . ومن ثم تعتبر اعانة الغلاء والإعانة الاجتماعية — اذ تؤدىان بهذه الصفة — جزءا لا يتجزأ من المرتب . ولا يقدح فى ذلك ما تضمنته قرار مجلس الوزراء سالف الذكر من صرف اعانة الغلاء للموظف ، مما قد يستتاد منه أنه يقتصر الصرف عليها دون ما عداها من علاوات كان يتقاضاها الموظف قبل خروجه بصفة منتظمة ومستمرة — لا وجه لذلك لأن النص بالنسبة لاعانة الغلاء ان هو فى حقيقته الا تقرير للواقع وتزيد أو تكتيد لعنصرين عناصر الراتب ، خاصة اذا ما ادخلنا فى الاعتبار أن قصد المشرع واضح فى أن يكون الموظف خلال المدة المتضمنة بالحالة التى كان عليها أثناء الخدمة ، ولا يستثنى من ذلك الا ما يستحق من علاوات دورية وغيرها من العلاوات التى تؤدى الى الموظفين المماثلين طبقا للشروط المقررة قانونا . كما أن هذه العلاوات قبل استحقاقها ومنحها عملا لا يمكن اعتبارها جزءا من المرتب الذى نص قرار مجلس الوزراء على أدائه للموظف الذى يمتثل للخدمة بالتطبيق لاحكامه .

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكام قرارات ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٢ بشأن التيسير على الموظفين فى اعتزال الخدمة يعتبر بمثابة تعويض جزائى عن ترك الخدمة ، ولذلك فإن مقدار هذا التعويض يتحدد فى الوقت الذى تنتهى فيه رابطة التوظيف بين الموظف والحكومة .

ولقد سبق أن قلنا أن الراتب يشهل طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريان — الماهية الأصلية وملحقاتها التي تستحق للوظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كاعالة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وما يانلها ، ويجمع بين هذه الملحقات أن سبب تقريرها يتصل بالوظف نفسه . وهو مساعفته بوصفه عضوا في المجتمع على مواجهة ظروف الحياة . أما الراتب الاضافي فإن سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه باعباء وظيفية معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منحه هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التي تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو في الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

ويانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى صلته بالوظيفية ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب اضافية ، ولما ملحقات راتبه الاصلى الذى استبقى له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فإنه يستحقها في هذه الفترة لهذا فقد استقر الراى على أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا لقرارات مجلس الوزراء بشأن تيسير اعتزال الخدمة آتفه الذكر يستحق الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية من تاريخ انتهاء الخدمة (أ) .

## المبحث الثانى

### القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

نص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشمئن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة

---

(أ) راجع فيها تقدم فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ١٥٧ فى ١٨ من اكتوبر ١٩٥٦ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى القسم الاستشارى — س ١١ رقم ٤٧ ص ٧٩ وفتوى الجمعية العمومية رقم ٢٥ فى ١٦ من مايو ١٩٥٧ — س ١١ رقم ٦٧ ص ١١٩ وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة رقم ١٨٨ فى ١٤ من يولية ١٩٥٥ — س ١٠ و ١٠ رقم ٢٣٩ ح ٢٤٥ .



والخمسین من الموظفين لو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون ، طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » .

وقد اقتصرت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن الباعث على اصداره ، وبرزت الحكمة التي استهدفها المشرع من الاحكام التي ضمنها اياه ، اذ جاء بها انه « لم تكن للترقيات في الكليات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلزمها الإدارة عند اجرائها اللهم الا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء في الدرجة » ولم يكن يفيد من هذه الترتيبات الا المتقربون والمحتفظون من نوى الواسطات ، ولم يكن لغيرهم من الكادحين والقائمين بالعمل وسيلة لايتق هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك ان رسب غالبية الموظفين في درجة واحدة بهذا تقاروح بين ١٥ و ٢٥ سنة . ولقد استقبل للإدارة مدى الغبن الواقع عليهم فاصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٣ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة في درجة واحدة الى الدرجة التالية بصفة شخصية ، وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ . ولم يكن في ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسبين المنسيين ، فتوالت التشريعات بين حين وآخر وكلها تعالج مشكلة الحد الأقصى لبقاء الموظف في درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية — وكان الالتجاء الى الترتيبات الشخصية كمحاولة من المحاولات لعلاج المشكلة لعلها لا تتفق مع الاصول المقررة التي تقضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، مما دعا الى التفكير في ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح ان يبلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى لو تجاوز بهذا الضم سن الستين ، على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته الحالية ولا يتجاوز بها ربط هذه الدرجة . إلا انه رأى عدم تعبير هذه الإباحة على لصاحب العزجبت

الشخصية ، وانما اناحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو المعلقة على أي شرط كمن لم تكن .

وظاهر مما تقدم أن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اتبأ كان هدفه الأساسي هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراغبين المنسحبين بطريقة تواجه في الوقت ذاته على نحو اتجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانسحاب التي اتبعت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تضخم في الدرجات الشخصية التي كان يلجأ إلى ترقيةهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجافاة للأصول المقررة التي تقتضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المعلقة والرغبة في اجتثاث شوائبها هما الحافز الذي حدا بالمشرع إلى التفكير في إيجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية ، وذلك بإصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي قصد به أصلا إباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، إلا أنه رأى عدم قصر هذه الإبلصة على أصحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوسع في تيسير الامتداد من مزاياها بانحالة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على أن يتقدموا بطلب امتزاع الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البدء في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة .

وقد لورد الشارع حكم المادة الأولى هذه استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفي الدولة والقوانين المعدلة له ،

وأخصها ما ورد في المادة ١٩٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقررة بتقيد أو المعلقة على شرط ، وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة بباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . وإذا كان هدف المشرع أصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بليجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو بالتخفيف منها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آتف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية تدبر بذاتها عن مصلحة هامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملامحتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة ، وقدر أنها تبرر إصدار هذا التشريع ، فإن ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تختل لثبوت العكس على تحقق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوى بقاعدة تنظيمية أدنى من الإدارة التشريعية التي صدر بها هذا القانون الحد من إطلاق حكم نص المادة الأولى منه فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الإحالة الى المعاش باضاعة تبيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يردده بدليل افتراضه في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه قد يجاوز به سن السنتين ، إذ إن هذا يكون حكما تشريعيًا جديدًا لا تملكه الجهة الإدارية، وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سنًا ما بين الخامسة والخمسين والسنتين لا تقبل من يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة ، كما لا حجة في التفرع بلحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا لم يبلح المشرع وقدر مقدما ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج لم تكن لتفنيب عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين ترقق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقصد هذه التفرقة ولا تقرها نصوصه (٩) .

(٩) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٢١ لسنة ٧ ق=

ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة احكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين  
المعلقة له مع التحلل من الفترة الاخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعية منه لصالح الموظف لوجب ان  
تفصل جهة الادارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ،  
وعرض المشرع جزاء على تراخي الادارة في هذا الصدد فانظر باعتبار  
الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما . وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على  
انه « يجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت  
الاستقالة مقبولة » ومؤدى ذلك ان عدم اجابة جهة الادارة على طلب اعتزال  
الخدمة المقدم باحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من  
تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ،  
ويترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت  
في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون . وترتبا على ذلك  
لا يسوغ لجهة الادارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها  
بالفصل في طلب ترك الخدمة ان تصدر قرارا برفض الطلب ، فان هي فعلت  
ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظيف  
مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى ان الاستمرار في الخدمة بعد  
انقضاء الثلاثين يوما لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه ،  
فمن المعلوم ان علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين  
واللوائح . فلذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على

---

بجلسة ١٩٦٢/٢/٢٢ ، وفي الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسته  
١٩٦٢/٥/١١ وفي الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١١/٩ —  
ويرامى ان البت في طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يكون  
بصفة نهائية بقرار من الوزير ، لما موافقة او عدم موافقة لجنة شئون الموظفين  
عليه فلا يعطى ان يكون مجرد توصية — راجع حكم المحكمة الادارية العليا  
في الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق آف الذكر .

تقديمها فإن استمرار الموظف الذى قدمها فى الخدمة أو حتى تنازله عن طلبه بعد ذلك لا يغير من الأمر شيئا (١٠) .

فلئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الادارية ولها ان تقبله أو ترفضه ونفسا للتفضيحات الصالح العلم ، وهذا ما أشارت اليه المذكرة الايضاحية ، الا انسه من البديهي ان مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما افصحته عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر من وجوب مراعاة احكام قانون موظفى الدولة التى تحكم الاستقالة وعلى الاخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المتيقدة بأى قيد أو المعلقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينبغى على الادارة ان تراعى ما تنص عليه الفقرة الاولى من المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ، وذلك متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ (١١) .

(١٠) على ان مضى ثلاثين يوما على تقديم طلب اعتزال الخدمة ونفسا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ دون اخطار مقدمه برفضه ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة ، اذ ان العبرة فى ذلك بتاريخ قرار الفصل فى الطلب خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٣٩٢ لسنة ٧ ق بجلسة ١٦/١١/١٩٦٢ — واذا قدم الموظف طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انشاء الاحالة الى المحاكمة التلخيصية وتراخى المحللة التلخيصية حتى صدر الحكم ببرائته مما نسب اليه بعد احالته الى المعاش فعلا وفقا للقواعد العادية فلا يجوز تبول الاستقالة لانقضاء رابطة الوظيفة — راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ٧/٣/١٩٦٤ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٠/٦/١٩٦١ م ٦ رقم ١٥٢ م ١٢٥١ وحكمها فى الطعن رقم ١٥٦٦ لسنة ٧ ق بجلسة ٢٢/١٢/١٩٦٢ وحكمها فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة =

٨ ق بجلسته ١٦٦٢/١/٢٦ من ٨ رقم ٥٦ من ٦٠٩ وفى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسته ١٦٦٣/٥/١١ وقد كلفت محكمة القضاء الإدارى قد حكمت بذلك أيضا فى القضية رقم ٢٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٦٦١/٥/٤ من ١٥ رقم ١٦٦ من ٢٢٨ . على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع كانت قد ذهبت فى فتواها رقم ٨٩١ فى ٢٧/٢٠/١٩٦٠ الصادرة بجلسته ١٦٦٠/١٠/١٢ ( مجموعة المكتب الفنى — السنتان الزابمة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٥٧ من ٢٠٦ ) الى أن ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة من نوع خاص وفقا لوضاع واحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة العادية الا فى وجه واحد ، وهو ان كايها يقدم بطلب من الموظف وبناء على رغبته وفيما عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن الاستقالة العادية ، ذلك لأن الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما وازانيا على خلاف احكام قانون نظام موظفى الدولة وقوانين المعاشات التى لا تخصب فى المعاش الا بعد الخدمة الفعلية . وهذا الاختلاف يقتضى عدم تطبيق احكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا مطلقا على شرط فلا ينتج لفره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة ، فلا يعتبر انقضاء مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكمى له ، ولعل هذا هو مادعا الشارع الى النص فى صعر المادة الاولى من القانون المشار اليه على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى الضرورة وطبيعة التكيف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، فليست الاستقالة فى كل هذا القانون الاخير حكما مقرا للموظف يتمين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة الادارة فلها ان تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام . وقد اشارت الى هذا المعنى المخكرة الإيضاحية للقانون بقولها « رضى اتاحة الفرصة للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى الطلبات فى ضوء المصلحة العامة » . ويتعين أن يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا الا

ويمكن أن نحصر (١٢) القيود التي أوردتها القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فيما يلي :

أولاً : صدر النص باستثناء من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وعلى الأخص الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من ذلك القانون التي تعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد أو المتعلقة على أى شرط كان لم تكن .

ثانياً : صدر النص جوازياً بالنسبة للموظف الذى يقبل الاستقالة بالشروط الواردة فيه ويقتضى فهو ملزم للحكومة فى تطبيقه على كل من تتوافر فيهم الشروط ويتقدمون طلباً بالاستقالة وفقاً لاحكامه .

ثالثاً : يسرى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على كل من بلغ من الخامسة والخمسين فى تاريخ نفاذه فى ٢٦/٢/١٩٦٠ أو يبلغ هذه السن خلال ثلاثة اشهر من ذلك التاريخ لغاية ٢٦ من يونية ١٩٦٠ ولم يرد فى النص أى قيد للسن والا يزيد على ٥٩ سنة أو الا تقل المدة الباقية له للحالة السى المعاش من مدة سنة .

وقد أباح النص تجاوز الستين سنة بإضافة سنتين لمن كانت سنه وقت تقديم الطلب تزيد على ثمانية وخمسين عاماً ولم يحدد السن بل قرر اضافة سنتين فقط بشرطين اثنين هما الا يتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة ، وعلى الا يتجاوز بالملوتين المفتوحين له نهاية مربوط الدرجة .

يصدر قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلتزم ان تبت جهة الإدارة فى الطلب خلال مدة معينة لأن القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد ميعاداً معيناً للبت فيه ، ومن ثم لا يصح القول بان مضي ثلاثين يوماً على تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ، ذلك لأن هذا القول يستند الى نص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى شأن طلب ترك الخدمة طبقاً للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(١٢) مع حكم محكمة القضاء الادارى الصادر فى القضية رقم ١٤٦١ لسنة ١٤ بجلسة ١٩٦١/٢/١٥ — رقم ١٠٨ ص ١٢٣ .

ولا يجوز تحميل النص معنى يزيد على مضمونه بأن يشكف إليه قيسد لم ينص عليه . ومن ثم يكون القول بأنه لا يفيد من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذين تقل المدة الباقية لهم لبلوغ السن القانونية عن سنة قولا لا سند له ، بل أن القانون نفسه يفترض أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف قد يتجاوز به سن السنتين .

ولما كانت العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة قانونية تحددها القوانين واللوائح وإن مركز الموظف لا يحد بالقوانين والنص الصادر في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ جوازي بالنسبة للموظف ولمزم للحكومة بمجرد التعبير من الرغبة في أعمال هذا النص والأفادة من أحكامه فعلى الإدارة أن تتحقق من توافر الشروط الواردة في القانون فإذا ما توافرت هذه الشروط وجب على الجهة الإدارية أعمال النص .

وتعتبر دعوى المنازعة في القرار الصادر برفض طلب الموظف اعتزاله الخدمة بمقتضى أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ في حقيقتها وبحسب تكييفها قانوني السليم دعوى تسوية تقوم على منازعة في معاش وبهذه المثابة لا تستلزم تظلماً إدارياً قبل رفعها كمالاً تخضع ليمعاد السنتين يومياً المقرر لطلبات الالغاء (١٢) ذلك أن طلب ترك الخدمة أعمالاً لحكم القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وعدم اجابة جهة الإدارة على مقدم الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون المذكور .

(١٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسته ١٧ يناير ١٩٦٣ وقد اعتمد القضاء الإداري في التمييز بين دعاوى التسوية في أممية الوطنين على مصدر الحق الذاتي الذي يطلب به الموظف في دعواه ، فإن كان يطالب بحق ذاتي مقرر له مباشرة في قاعدة تنظيمية عامة فإن الدعوى في هذه الحالة تكون من دعاوى الاستحقاق أي التسوية ، وإذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية ذاتها بل استلزم الأمر صدور قرار إداري خلص يخوله هذا المركز القانوني فإن الدعوى تكون من دعاوى الالغاء (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٧ لسنة ٨ ق بجلسته ١/٢٦/١٩٦٣) .



ولا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون اصدار قرار منها  
بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تقرر رفض الطلب (١٤) .

يماد تقديم طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠  
لسنة ١٩٦٠ هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون :

... يستلزم من نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أن  
طلب ترك الخدمة مع ضم سنتين الى مدة الخدمة وحسابها في المعاش ، ومنح  
علاوتين من علاوات الدرجة - هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة  
والخمسين في تاريخ نفاذ القانون المذكور أي في ٣ من ابريل ١٩٦٠ او خلال  
الثلاثة الاشهر التالية لهذا القانون ، وفيه وان كانت عبارة النص تحل  
في ظاهرها وللوهلة الاولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد  
ببيمان الا أن مقتضى النص وظروف الحال وتصد الشارع منه على نحو ما جاء  
بالمذكرة الايضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة اشهر المشار  
اليه لاجلا محدد لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر ، فقد  
تضمن النص فيها تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوات درجته بحيث  
لا يجاوز بهما نهائية مربوط الدرجة ، وقد جاء بالمذكرة الايضاحية تحديدا  
لهذه الدرجة « أن يمنح الموظف علاوتين من علاوات درجته الحالية » ومقتضى  
ذلك أن المزايا التي يقررها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين  
مقيدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الاشهر  
التالية لهذا التاريخ فتضاف هذه المزايا الى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن المطلب  
يتضمن تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف  
عند تركه الخدمة علاواتها بما لا يجاوز نهائية مربوطها بانها « الدرجة الحالية »  
التي يكون الموظف معينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو الثلاثة الاشهر  
التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم لا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه  
الفترة بخلاف شرط من شروط الانادة من هذا القانون « فقد يرقى الموظف  
الى درجة اعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا

(١٤) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ ق سالف  
الاشارة اليه .

المربوط ومنحه اية علاوة بعد ذلك يتطوى على مخالفة صريحة لقصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ، فلا يجوز الزيادة فيها والانتقاص منها (١٥) .

(١٥) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٨٩١ ملى ٢٧/١٠/١٩٦٠ بجلسة ١٢/١٠/١٩٦٠ - مجموعة المكتب الفنى للسنتين الرابعة والخامسة عشرة رقم ١٥٦ ملى ٣٠٥ وراجع مكتب دورى ديوان الموظفين الملى رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن ميعاد تقديم طلبات ترك الخدمة منشور ملى مجموعة الكتب الدورية التى اصدرها الديوان منذ عام ١٩٥٢ الى آخر ديسمبر ١٩٦٢ - طبعة ١٩٦٢ - ملى ٩١ .

**مواعيد العلاوات الدورية ومدى تأثيرها بمنح العلاوة المقررة بمقتضى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .**

كانت المادة ٤٢ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يمنح الموظف علاوة اعتيادية طبقا للنظام المقرر بالجداول المرافقة بحيث لا يجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة ولا تمنح العلاوة الا لمن يقوم بعمله بكفاية ٠٠٠ » وتنص المادة ٤٣ على استحقاق العلاوات الاعتيادية فى اول مايو التالى لمضى الفترة المقررة من تاريخ التعيين او منح العلاوة السابقة ٠٠ ولا تغير الترقية موعد العلاوة الاعتيادية .

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن تمنح علاوة اضافية للموظفين من الدرجات التاسعة الى الدرجة الرابعة الذين امضوا سنتين دون علاوة بلوغهم نهاية مربوط الدرجة اعتبارا من اول مايو التالى لصدر هذا القانون، وتكون هذه العلاوة بنفس درجة كل منهم ولا يجوز منحها الا لثلاث مسرات فى كل درجة مع مراعاة احكام المواد ٣١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ .

ويستفاد من هذين النصين أن العلاوة الاضافية المقررة بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ تختلف عن العلاوة الدورية العادية التى تمنح طبقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك لأن هذه العلاوة العادية تمنح فى حدود الدرجة المالية للموظف بداية ونهاية بحيث اذا بلغ نهاية المربوط توقفت العلاوات لها العلاوة الاضافية المستحقة فانها لا تستحق اذ عند بلوغ نهاية المربوط ، ووقف العلاوات العادية وانتضاء سنتين منذ بلوغ نهاية هذا المربوط دون منح علاوات . كما أن استحقاق العلاوة العادية لا يتقيد بعدد

### المبحث الثالث القلنون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨١ بتعديل احكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

صدر القلنون رقم ١١٥/١٩٨١ بتعديل احكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧/١٩٧٨ اذ حدد حالتين للاستقالة التسرية فقد اضاف مادة جديدة برقم ٩٥ (مكرر) بشأن جواز احالة العامل الذى بلغ سن الخامسة والخمسون الى المعاش كما اضاف مادة اخرى برقم ٩٥ مكرر بجواز احالة العامل الذى لم يبلغ سن ٥٥ سنة الى المعاش وحدد شروطا لكل حالة على حدة .

فقد نص فى المادة ٩٥ مكرر على انه «يجوز للسلطة المختصة اصدار قرار بالاحالة العائ الى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة والا تكون المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة وتسوى الحقوق القانونية لمن يحال الى المعاش طبقا لاحكام الفقرة السابقة على اساس مدة اشتراكه فى نظم التلمين الاجتماعى مضافا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية فى مدة سنتين ايها اقل »

ولا يجوز اعادة تعيين العامل الذين تسرى عليهم احكام هذه المادة بالحكومة او شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تظلو نتيجة تطبيق هذه المسادة حتى بلوغ المحللين الى المعاش سن التقاعد الا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

---

معين من مرات المنح ، فى حين ان العلاوة الاضافية لا تتكرر اكثر من ثلاث مرات ، وعلى مقتضى ذلك لا يجوز الخط بين هذين النوعين من العلاوات المستقل احدهما عن الآخر . ومن ثم يتعين صرف كل منهما فى مواعيدها الخاصة دون اعتداد بمواعيد صرف الاخرى ( فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٥٨٤ فى ١٩/٨/١٩٦١ جلسة ١٥/٨/١٩٦١ - مجموعة المكتب الفنى الفتاوى القسم الاستشارى - السفتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ٢٧٩ ص ٥٦٠ ) .

لها. الحالة الثانية فقد نصت عليها المادة ٩٥ مكررا اذ ايجازت للسلطة المختصة اصدار قرار احالة العامل الذى تقل سنة عن ٥٥ سنة الى المعاش بناء على طلبه اذا قام بمفرده او بالاشتراك مع آخرين باحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية .

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى سنة مع ضم سنتين الى زيادة المحسوبة فى المعاش .

ولا يجوز اعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم احكام هذه المادة بالحكومة او شركات القطاع العام كما لا يجوز شغل الوظائف التى تطلب نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الاحالة الى المعاش .

وقد صدر قرار وزير التجهيز الادارية رقم ٥٥٥١ / ١٩٨٣ محددا ضوابط اصدار قرار احالة العامل الى المعاش طبقا لنص المادة ٩٥ مكرر (ا) المشار اليها ..

اذ نص فى المادة الاولى منه على اشتراط ان يقدم العامل طلبا بضمها الآتى :

بيان المشروع الانتاجى ومستندات موضحا بها مقدار رأس المال بحيث لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ونوع النشاط واسماء المساهمين فى المشروع وقدر الحصة التى يساهم بها العامل فى رأس المال .

٣ - سنة بحيث تقل عن ٥٥ سنة وقت تقديم الطلب .

وقد حددت المادة الثانية المقصود بالمشروع الانتاجى مقررته انه الذى يؤدى الى تحويل مواد الانتاج الى منتجات او سلع تصلح للاستهلاك او تدخل بذاتها فى صناعات اخرى . ولا يدخل فى مدلول المشروع الانتاجى ما يأتى :

( ا ) المشروعات الخدمية .

( ب ) الاشتراك فى الجمعيات التعاونية .

( ج ) الخدمات الميصلية .

( د ) الاستيراد والتصدير .

(ج) توظيف المال لشراء حصص أو أسهم أو سندات الشركات .

وقد حددت المادة الثالثة من اللائحة المدونة التي يتمتع على السلطة المختصة أن ثبت في طلب العامل بالقبول أو الرفض وهي خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر مضي هذه المدة على تقديم الطلب دون أن تجيب منه السلطة المختصة بمثابة رفضه ويجب أن تقل سن العامل عن ٥٥ سنة وقت قبول الطلب .

---

## الباب الثاني

### نطاق الاستقالة

ليس دوام سير المرافق العلبة باضطراد وانتظام من المبادئ الاصولية فى القانون الادارى فحسب بل هو ضرورة اجتماعية ملحة تقتضيها مطالبات السكينة والتقدم التى تشكل نصيبا جوهريا فى فكرة الصالح المشترك . ولهذا كان لزاما على المشرع ان ينهى عمال المرافق العلبة عن الانزلاق الى كل ما يمد سلوكا معوقا لسير تلك المرافق ضلوا باضطرادها . واذا كانت الاستقالة بحسب الاصل وسيلة معترفا بها من وسائل انتهاء الخدمة تستجيب فيها جهة الادارة الى ارادة عاملها المصح عنها صراحة فى شكل طلب مكتوب او فى شكل سلوك يفترض فيه انصراف النية الى غصم الرابطة الوظيفية — اذا كانت الاستقالة وسيلة معترفا بها لانتهاء الخدمة فانه قد يحدث ان تستخدم هذه الوسيلة كخوع من التهديد للادارة من اجل ارغائها على اجابة بعض المطالب من قبل عاملها او قد تستخدم على نحو جباى يعوق اداء المرافق العامة للخدمات الحيوية المنوطة بها بل قد يصل الامر الى تعريض حياة الاهالى او صحتهم او امنهم للخطر . وفى هذه الحالة تتحول الاستقالة فى صورتها الجماعية هذه الى صورة من الاضراب المعاقب عليه جنائيا .

وتتعارض الاستقالة باعتبارها وسيلة من وسائل انتهاء الخدمة وأوضاع بعض العاملين العموميين ، وذلك فى الحالات التى يحظر على اولئك العاملين قانونا ترك الخدمة لاعتبارات توجبها المصلحة العامة . ومن ثم تعتبر استقالة هؤلاء العاملين سواء اكانت صريحة او حككية غير معتبرة ولا منتجة لآثارها القانونية من حيث المبدأ .

وتعتبر استقالة مثل هذا العامل غير منتجة لآثارها فى حالتين :

الحالة الاولى : كلما اتصف تعيينه بالاجبرية وكانت ارادته عديمة الجدوى فى الامتناع عن قبول امر التعيين . وذلك ما يحدث فى اسناد بعض الوظائف الى افراد بوليس تكليف .

**والحالة الثانية :** كلما كان استمرار العامل في أداء عمله التزاما قانونيا مفروضا عليه ولا يجوز له ان يتحلى منه بغير مخالفته لذلك الالتزام . وذلك ما يحدث عندما يتمهد بعض الافراد في ظروف معينة بالعمل في خفية جهة من جهات الادارة .<sup>٩</sup>

وأحد الفوارق الرئيسية بين الحالة الاولى والحالة الثانية ان الجزاء على الانتطاع عن العمل اثر الاستقالة في الحالة الاولى هو التعرض للمقلب الجنائي ، وفي الحالة الثانية هو التعرض لجزاء مدني . فالاستقالة في الحالة الاولى محظورة كجريمة جنائية وفي الحالة الثانية تحصل المستقل بإداء التعويض الذي يتحمل على الاخص في رد ما قد تكون جهة الادارة قد صرفته على المتمهد بالعمل طرفها اثناء دراسته .<sup>٩</sup>

وتحتاج كل من هذه الحالات الى مزيد من التمهيد في بحث مستقل .  
فندرس في بحث اول : خطر الاستقالة الجماعية ، وفي بحث ثان : امتناع الاستقالة على المكلفين ، وفي بحث ثالث : امتناع الاستقالة على المتمهد بخدمة الحكومة مدة معينة .

## المبحث الاول

### خطر الاستقالة الجماعية

الكثير الخلل في الاستقالة ان تكون فردية بمعنى ان يتقدم عامل بطلبها مدفوعا الى ذلك باعتبار خاص به يقدر على ضوئه ان مصلحته تتطلب منه اثناء رباطه الوظيفية بالادارة ، على انه قد يحدث ان يتنم عدة عاملين بدوافع مشتركة على تقديم استقالاتهم معا معربين بذلك عن شعور جماعي من السخط او التردد على نظم مطبقة ، او لارغام الحكومة على اجابة مطالب لهم . ولما كانت مثل هذه الاستقالة الجماعية تهدد سير المرافق العامة متى صاحب تقديم الاستقالات توقف مقدميها عن العمل فانه يمكن اعتبار ذلك المسلك جريمة تأديبية تستاهل جزاء رادعا . هذا فضلا

عن أن خطورة هذا المسلك يمكن أن يوقعه تحت طائلة قانون العقوبات .  
ولهذا فقد قررت له المادة ١٢٦ من قانون العقوبات الفرنسي عقليا جنائيا  
صاريا . وهو ما اتجه اليه قانون العقوبات عفتنا أيضا فقررت المادة  
١٢٤ (١) منه أنه « إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين  
الموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تلبية واجب  
من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك  
عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة  
لا تزيد على مائة جنيه ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك  
أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر ، لو  
كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس ، وإذا أضر بمصلحة عامة .  
وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمله من أعمال  
وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا  
تجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسين جنيها ، ويضاعف الحد الأقصى  
لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس  
أو صحتهم وأمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا  
أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة (٢) .

ويبين من ذلك أن الاستقالة الجماعية تعتبر صورة من صور الاضراب  
المعاقب عليه جنائيا ولا يشترط لهذا المعقب أن يكون ثمة اتفاق على الاضراب  
بل يكفي أن يكون ثمة قصد إلى تحقيق غرض مشترك ولو لم يسبقه اتفاق (٣) .

---

(١) معجلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٢) وبعد كالموظفين والمستخدمين العموميين فيما يتعلق بتطبيق هذه  
المادة جميع الاجراء الذين يشتغلون باية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في  
خدمة سلطة من السلطات الانطيمية أو البلدية والقروية والاشخاص الذين  
يتكبرن لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة - المادة  
١٢٤ - ج - معلة بالقانون ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٣) يضرب استألفنا الدكتور محمد غزاد منها مثلا على ذلك فيقرر أنه



كما يستوى في تحقيق الجريمة الجنائية ان يكون الامتناع عن العمل بمسوغ شرعى أو بدون مسوغ شرعى . ويستحق الجاني عقابا مشددا اذا كان ترك العمل أو الامتناع عنه من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو نفقة بين الناس أو اذا اضر بمصلحة عامة (٤) .

## المبحث الثاني

### امتناع الاستقالة على المكلفين

يتم التمييز في الوظائف العامة في الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المخططة وبوجه خاص قوانين نظام العاملين المدنيين بالدولة (٥) . ويعتبر قرار التعيين هو المنشئ للمركز القانوني

---

أو اضرب موظف في بلد من بلاد القطر متضامنا مع زملائه المضربين في بلد آخر لذات الفرض المشترك الذي اضربوا من اجله فأنه يقع تحت طائلة العقاب ولو أنه لم يتفق معهم على الاضراب — راجع ص ٣٢٤ من المجلد الاول من مؤلفه « القانون الإداري العربي في ظل النظام الاشتراكي الديمقراطي التمازوني » — طبعة ١٩٦٤ .

(٤) راجع بحثا مستقيضا في تحريم الاضراب على صفحات مؤلف الدكتور محمد نواد منها آف الذكر ص ٣٠٥ وما بعدها — ونظرا لخطورة هذا المسلك فقد شدد قانون العقوبات عقوبا في المادة ١٢٤ — ١ — منه العقوبة على المحرضين على ارتكابه مقررنا ضعف العقوبة المقررة للفاعل الأصلي ، وإن كان هذا الحكم يخرج على القواعد العامة في العقاب بل أن التحريض في هذا الصدد معاقب عليه ولو لم يقع الفعل الأصلي وهذا خروج آخر على القواعد العامة في العقاب يبرره خطورة الجرم الذي يوجهه المشرع الجنائي مما يتطلب احتياطا خاصا للوقاية منه والعمل على مكافحة جميع الوسائل التي تؤدي الى وقوعها — المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٥) قوانين العاملين المتمازنية وقانون موظفي الدولة رقم ١٩٥١/٢١٠ .

في هذا الشأن (٦) دون أن ينهض رضاء العايل ركنا على انشاء المركز المذكور . الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر العايل على قبول الوظيفة العابة ، على أن للتكليف نظله القانونى الخاص به ، وهو أداة استثنائية خاصة للتعين فى الوظائف العابة بحسب الشروط والأحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فإذا ماتم شغل الوظيفة العابة بهذه الإداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف ، وأصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من العايلين . ولا يقدح فى ذلك أن رضاء العايل المكلف بقبول الوظيفة فاقد ، ذلك أن التكليف فى امسعىقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لضرورات الصالح العام (٧) . ولذلك يحدد المشرع أجلا لشغل الوظائف العابة بطريق التكليف على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجات الوزارات والمصالح العامة المختلفة .

ولما كانت المشروعات والمرافق العابة فى حاجة ملحة الى بعض الطوائف من الأيدى العاملة فقد صدرت عدة قوانين بتكليفهم للخدمة فى تلك المشروعات والمرافق . ولقد كان من آثار النهضة الإصلاحية أن زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى النخلى من وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والأعمال الحرة . ولما كان فى ذلك تعريض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ متضمنا جواز اصدار أوامر تكليف السى خريجى كليات الهندسة الذين كانت ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التى يعينها الامر لمدة لا تتجاوز سنتين . ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الامتناع عن تادية الاعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن

(٦) وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعاقدى — كما سبق أن رأينا .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة

٤ ق. بجلسة ١٢/١٢/١٩٥٩ من ٥ رقم ١٣ من ١٩٤٠ .

طريق الاستقالة إلا إذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب  
صحية يقرها القومسيون الطبي العام \*.

ونظرا الى صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ بإلغاء الاحكام  
العرفية وسقوط السند القانوني للامرين العسكريين المشار اليهما فقد صدر  
القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تكليف المهندسين لمواجهة احتياجات  
الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد والابقاء على  
الموجودين منهم بالخدمة وقد تضمنت مواد القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦  
الاحكام ناهية التى نص عليها الامران العسكريان رقما ١١٥ و ١٢٧ لسنة  
١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة (٨) .

ثم تلى تكليف المهندسين تكليف طوائف أخرى من أصحاب المؤهلات  
فصدر القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٦١ بشأن تكليف خريجي المعهد الصحى  
استكمالا لخدمة وزارة الصحة العمومية وغيرها من الوزارات او الهيئات  
الى الخدمات الطبية المساعدة ، لما لوحظ من اتجاه خريجي المعهد المذكور  
الى أعمال لا تبت الى الدراسات التى تلقوها بصفة رغم تحمل الدولة نفقات  
الدراسة بالمعهد ومنحها للمكافآت المالية للبتوقين من الدارسين (٩) . كما  
صدر القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء  
الاسنان انذى اتاح لوزراء الصحة المرونة الكافية فى توزيع الاطباء واطباء  
الاسنان والصيادلة على مختلف الوحدات الطبية بحيث يمكن توفير العناية  
الطبية والصحية الواجبة فى مختلف القطاعات (١٠) .

(٨) راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — النشرة  
التشريعية — يولية ١٩٥٦ — ص ١٩٨٣ وما بعدها .

(٩) راجع النشرة التشريعية — عدد ابريل ١٩٦١ ص ١٦١٢ — وقد  
حددت مدة التكليف بسنتين قابلة للتجديد مدة أخرى مماثلة ذلك وفقا لظروف  
العمل واحتياجاته .

(١٠) مدة التكليف بموجب القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ سنتان قابلة  
للتجديد مدة أخرى مماثلة لضمان الاستقرار فى أداء الخدمات الطبية والصحية  
فى الوحدات المختلفة .

ولقد اخذت البلاد بسبب النمو الاقتصادي والاجتماعي على اساس من التخطيط الشامل لكافة مواردها البشرية والمادية مما استلزم العمل على تدبير اعداد كبيرة من الفنيين والخبراء في الميادين العلمية كالهندسة والزراعة والعلوم والطب بالإضافة الى ما تتطلبه واجلقتنا نحو مد الدول العربية الشقيقة والدول الامريكية الصديقة بالخبراء والفنيين في نواحي التخصص المختلفة .

وقد اتجهت الجامعات بكلفة تواها للعمل على الاسهام بنصيب وانسر في تدبير الفنيين والخبراء ولذلك فقد انتفى الامر معالجة هذا الوضع بتحويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ بلوائل خريجها لشغل وظائف المعينين عن طريق التكليف ثم تستوى الوزارات والهيئات حلقتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار في القيام برسالتها في مد البلاد بالخبراء والفنيين وقد صدر لهذا الغرض القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي بشغل وظائف المعينين (١١) .

ولقد زادت المشروعات الانتاجية في مصر في السنوات الاخيرة زيادة كبيرة وعلى راس هذه المشروعات بشروع السد العالي وغيره من المشروعات الحيوية التي تستدعي زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات على اكمل وجه وفي الوقت المحدد لها وقد اصدرت الحكومة لهذا الغرض القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر وهو يجيز اصدار اوامر التكليف الى خريجي كليات الهندسة بالجامعات للعمل في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة .

---

وقد جعل جزاء مخالفة احكام هذا القانون المقوية المقررة لمزاولة المهنة بدون ترخيص المنصوص عليها في قوانين تنظيم مزاولة هذه المهن — راجع الفقرة التشريعية — ديسمبر ١٩٦١ ص ١٩٥٤ وما بعدها — وراجع ايضا في بحث الاحكام التي تضمنتها القوانين المشار اليها مؤلف الاستاذ شفيق امام سالف الاشارة اليه — ص ١٥٠ وما بعدها .

(١١) راجع هذا القانون ومذكرته الايضاحية بالفترة التشريعية — العدد التاسع من سنة ١٩٦٣ ص ٢٥٤٠ وما بعدها .

ونظرا لانه قد لوحظ ان عدد المهندسين خريجي كليات الهندسة بالجامعات أصبح محدودا بينما المشروعات الانتاجية المخططة تزداد زيادة كبيرة مما ترتب عليه ان الحاجات اصبحت تستدعي زيادة عدد المهندسين للتقيام بهذه المشروعات ..

ولما كان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه يسرى على خريجي كليات الهندسة بالجامعات فقط في حين ان بعض المعاهد او الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي يفرج منها عدد كبير من المهندسين وما كانوا يخضعون لاحكام قانون التكليف ، لذلك صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ بتعديل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بحيث يسرى على خريجي المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي التي يحددها وزير التعليم العالي بقرار منه (١٧).

وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ (١٧) . في شأن اوامر التكليف للمهندسين على ان : تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذي لجنة وزارية تتولى ترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية الى الحاقهم بوظائفها (١٨) . . . . . ونصت المادة الثالثة على ان « يصدر الوزير المختص ومن ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للاقتداد بعدا اخرى مماثلة » . ونصت المادة الخامسة على ان يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظيفتهم ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢٩٠ لسنة

---

(١٢) وقد سري القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ اعتبارا من شهر يناير ١٩٦٣ حتى يتسنى تكليف المهندسين خريجي المعاهد والكليات في الشهر المذكور . راجع القانون المذكور ومذكرته الايضاحية بالفترة التشريعية العدد الرابع من سنة ١٩٦٣ من ٩٤٨ و ٩٤٩ .

(١٣) مبدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

(١٤) وذلك مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات والمبعدين في الجامعات .

١٩٥١ — وقد حلت محلها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ —  
وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كتبت صريحة أو ضمنية فلها تعتبر كمن  
لم تكن » .

وظاهر من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع خرج فيه على  
القاعدة العامة في شأن الاستقالة وذلك لحكمة واضحة تتمثل في الرغبة في  
الاحتفاظ بالمهندسين النازمين لمسار الجهاز الحكومي . وقد كتبت المذكرة  
الإيضاحية للقانون المذكور هذا المعنى بما نصت عليه من أن الغاية من إصداره  
هي سد حاجة الوزارات والهيئات الحكومية المخلفة من المهندسين الجدد  
والإبقاء على الموجودين منهم بالخفية .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنه يضمن التفرقة  
بين طائفتين من المهندسين ، الطائفة الأولى : وهي طائفة المهندسين الذين  
ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة بالجامعة وخريجي المعاهد  
والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والمحددة بقرار من وزير التعليم  
العالي (١٥) ، للعمل في الوظائف التي تقصو حلجة الوزارات المخلفة والهيئات  
والمؤسسات العامة إلى إلحاقهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص  
أو من ينييه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للاعتداد مددا ماثلة ،  
وهؤلاء يسرى في شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة  
سنتين قابلتين للاعتداد بحيث إذا لم يصدر قرار صريح أو ضمني بتجديده تسكن  
الأمر يعتبر منتهيا بالنسبة إليهم (١٦) .

والطائفة الثانية : هي طائفة مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات

---

(١٥) ق ٤٢ لسنة ١٩٦٣ .

(١٦) وتملك الإدارة بد مدة التكليف جبرا عن المكلف إذا امتنع عن  
قبول التعيين .. ولا يقدر في ذلك أن تصدر قرارا بالمد بعد انتهاء مدة التكليف  
المنقضية بفترة وجيزة — راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم  
٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ورقم ١٥٢٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/٤/٢١ من ٧ رقم  
٦٧ من ٦٧٣ .

العلة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العلة من الدرجة الثالثة فما فوقها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه في المادة الخامسة سالفة الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظلتهم ما لم تنق خدمتهم بأحد الأساليب المنصوص عليها لانتفاء الخدمة فيها عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك أنه لما زادت المشروعات الانتاجية في البلاد واتقضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ ان عددا كبيرا من المهندسين في الوزارات والهيئات الحكومية المخطفة رغبوا في التخلي عن وظائفهم مؤثرين العمل في المشروعات الخاصة والأعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومي بوجه عام ، لهذا صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيا مهندسي الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها الى عدم الامتناع عن تأدية الأعمال التي يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة إلا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية ولأسباب صحية يقسرها القومسيون الطبي العلم . ولما غيبت الأحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانوني لهذين الأمرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت موادها على حد تعبير الفكرة الإيضاحية الأحكام ذاتها التي نص عليها الأمران العسكريان رقمي ١٢٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك ان الموضوع كان ينظمه أمران عسكريان لكل منهما نطلق خاص لتطبيقه ، الأمر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخيرجي كليات الهندسة الذين يعينون في وظائف الحكومة والهيئات العامة بأداة استثنائية خاصة هي التكليف والأمر العسكري رقم ١٢٧ سنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين ويحظر عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظلتهم بالاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ توحد هذين الأمرين وتناولت المادة الثالثة أحكام الأمر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥

كما ردت المادة الخامسة الأحكام التي تضمنها الأمر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون مجال أعمال كل منها مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى لولاها على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاطئين لدرجات نسي الميزانية ، وتسرى ثقيتها على مهندسي الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين (١٧) .

ولما كان نص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد ورد مطلقا فانه بهذه المثابة يشمل جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية . ومن ثم لا يجوز قصر حكمه على خريجي كليات الهندسة وحدهم ، وإنما يمتد بطبيعة الحال الى المهندسين كافة (١٨) .

وان يؤدى نص المادتين الاولى والخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ محلا بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن لوائح التكليف للمهندسين من خريجي الجامعات المصرية او المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي المحددة بقرار من وزير التعليم العالي انه لا وجه للترابط بين المادتين الاولى والخامسة لاختلاف نطاق كل منهما عن الاخرى وتباين المصدر التشريعي لكل ، اذ ان المادة الاولى مقصورة على المتخرجين الجدد في كليات الهندسة بالجامعات المصرية وفي المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي آتفة الذكر ، بينما المادة الخامسة تتناول المهندسين العاملين فعلا بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها . والامر في

---

(١٧) راجع في ذلك فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والنشر رقم ١٩١ في ١٩٦١/٢/٢٧ بجلسة ١٩٦١/٢/٢١ مجموعة المكتب الفني لفتاوى الجمعية العمومية — السندان الرابعة عشر والخامسة عشر ٢١٣ ص ٤٢٨ وما بعدها .

(١٨) راجع فتوى رقم ٦ في ١٩٥٨/١/٥ صادرة من ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الحربية — مجموعة المكتب الفني بمجلس الدولة لفتاوى القسم الاستشاري ص ١٢ رقم ١٦٨ ص ١٩٥ وفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ في ١٩٦٤/٨/٢٤ .



تحديدهم يرجع فيه الى احكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء نقابة  
المهن الهندسية الذي يسبغ هذا اللقب ليس فقط على الحاصلين على درجة  
البكالوريوس فى الهندسة من إحدى الجامعات المصرية بل انه يشمل  
الحاصلين على دبلوم الفنون والصناعات أو على دبلوم مدرسة الفنون  
الجميلة « قسم العمارة » أو على شهادة هندسية معادلة لايها معترف بها من  
وزارة « المعارف المصرية » والذي اعتبرهم القانون المذكور مهندسين  
مساعدين ، وصرح باعتبارهم مهندسين وذلك بشروط معينة نص عليها  
فى الفقرة «ج» من المادة الثالثة منه (١٩) .

ومن ثم تضمن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف  
للمهندسين نوعين من الاحكام : النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجي  
كليات الهندسة ، والنوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسي  
الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة بما دونها سواء  
اكتسبوا من خريجي كليات الهندسة لم ليسوا من خريجها ما داموا يحملون لقب  
مهندس .

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة  
١٩٥٦ المشار اليه هو « فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي  
الجامعات المصرية » وذلك انه لا يشترط ان يستوعب عنوان القانون ، او اية  
اداة تشريعية اخرى ، جميع الاحكام التى يتضمنها هذا القانون ، بل يكفى  
فى الغالب من الاحوال — وخاصة اذا كان القانون يتضمن عقوبات من الاحكام  
— ان يعنون القانون بلحد هذه الاحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد فى  
صدر نصوص هذا القانون .

---

(١٩) راجع حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ٢٩٤٢ لسنة ٢٢ ق  
بجلسة ٢٩/١٠/١٩٦٢ العدد الثالث من السنة الرابعة عشر من مجموعة  
الاحكام الصادرة من الهيئة العامة للمواد الجزائية ومن الدائرة الجزائية —  
رقم ١٢٢ من ٧٢٩ .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ إنما يسرى على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية من الدرجة الثالثة — وتعادله الدرجة الرابعة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فما دونها أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له قانونا لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة (٢٠) .

كما تعتبر شروط سريان أحكام المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ التي حظرت الاستقالة على مهندسي الوزارات والمؤسسات العلمية متوافرة في شأن المهندس المدرس باحدى الجامعات المصرية متى كان ينقاض مرتبا يدخل في حدود مرسوم الدرجة الثالثة أو ما دونها .

ولا صحة للقول بأن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر في ديباجته في صدد قوانين التوظيف الا الى القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يستفاد منه أن أحكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى في شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قانون الجامعات لم يشر في ديباجته الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد أن هذا القانون الآخر لا يسرى على أعضاء هيئة التدريس وأن الحكمة من هذا القانون حسبما أوضحت عنها فكرته الاصلاحية وهي مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية في البلاد غير متوافرة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة لانهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية . لا صحة لهذا القول أولا لأن الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده أمر طبيعي باعتباره القانون العام في أحكام التوظيف وليس من المستلغ أن يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما أنه لا يلزم الإشارة في قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه أحد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .

---

(٢٠) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٨/٨٦ بجلسة ١٢/٨/١٩٦٤ .

وثانياً لأنه يبين من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن  
ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمات الاحتفاظ للمشروعات  
الانتاجية التي تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين  
كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفي ضوء هذه  
الحكمة يتمين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى  
الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون تفریق ، بل الكل في خضوعهم لهذه  
الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الإدارة المركزية وبين من يعمل لدى  
هيئة أو مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعاً تستهدف هدفًا واحدًا هو المشروعات  
الانتاجية العامة التي تتولاها الدولة (٢١) .

وإذا كانت القوانين الخاصة بالتكليف قد نصت على مجازاة المتع عن  
تنفيذ أوامر التكليف أو أوامر تجديد التكليف أياً كانت صورة هذا الانتساع  
بمقتضى الحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين (٢٢) . إلا أن ذلك  
لا يجب المخالفات التأديبية أو يحول دون العقاب تأديبياً عنها ، إذ لا تطابق  
بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين  
لأن الجريمة التأديبية هي إخلال الملل بواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها  
بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيها تنسنة القوانين  
الجنائية من أوامر وتواء (٢٣) .

وعلى ذلك فإن انقطاع المهندس المكلف عن مباشرة عمله يوم تقديمه  
استقالته وعدم عودته رغم إخطاره بعدم قبولها بعد خروجها على حكم

---

(٢١) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٧٢٥ من ١٩٦٠/٩/٤ مجموعة  
فتاوى الجمعية للسنتين ١٤ و ١٥ رقم ١٤٧ من ٢٨٨ .

(٢٢) وأصبح على القاضي أن يحكم بحسب اسم المخالف من سجلات  
نقابة المهن الهندسية لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات وذلك  
كمعتوبة تبعية قررها القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ . فإذا قبل المخالف العودة  
إلى العمل في الجهة التابعة لها أعيد معيده في السجلات المشار إليها واعتبر  
بحسب اسمه كان لم يكن .

(٢٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة  
٦ ق بجلسته ١٩٦٢/١٢/١ من ٨ رقم ١٧ من ١٦٦ .

المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ كما ان في امتناعه عن أداء عمله في خدمة الدولة خروجاً على مقتضى الواجب في العمل وظيفته واختلالاً صارخاً بحق الدولة قبله ، الامر الذي يستوجب مساطته على قدر ما بدر منه . ولا وجه للقول بأن الاستقالة مقررة للعاملين المدنيين فقد نصت المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عن عدم صحة هذا الادعاء كما سبق ان رددت ذلك بنود الامرين العسكريين رقمي ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين في ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر ١٩٥٥ في ظل الاحكام العرفية الملاءة . وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تلبية أعمال الوظيفة ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فقد اعتبرها القانون في هذا المجال وكنتها لم تكن (٢٤) .

على انه يمكن تقدير الجزاء التأديبي الذي يوقع على المكلف الذي يخل باحكام التكليف ان ترمى اعتبارات المصلحة العامة التي تنطو على سواها بما يوجب عدم الغلو أو الاسراف في القصاص اسرافاً يرتد أثره الى المصلحة المذكورة . ومن ثم لا تكون معاقبة مهندس مكلف على ما بدر منه بخرسان هذه المصلحة من الخسائر التي يمكن ان تنجم عنها . وعلى ذلك قد يصمم جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه عيب عدم الملاءمة اذ يصيب الجزاء في هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه ، كما ينال في الوقت ذاته من المصلحة العامة وهي بريئة يجب ألا تضار بقضله (٢٥) .

على انه من ناحية اخرى قد يصل الامر في بعض الاحيان الى حد الا يربح خير أو صلاح من العامل الذي يمتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بالانتقطاع عن عمله دون مسوغ ، وعندئذ فلا سبيل للدولة عليه ، اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمل المنوط به ، لأن الاجبار غير منتج معه ، وفيه الزام بفعل شيء

---

(٢٤) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق آنف الذكر .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١٣٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢/٨/١٩٦٢ س ٨ رقم ٢٣ ص ٢١٩ .

يتعارض مع حريته الشخصية . فالعامل الكاره لوظيفته الراغب عن عمله لا ينتظر منه انتاج او غيره على المصلحة العامة ، ومن ثم يكون لا مناص من تسريح مثل هذا العامل ، ولو كان مهندساً مكلفاً على الرغم من حاجبة الدولة الى العديد من المهندسين لزيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زبادة كبيرة مضطربة كثر من آثار النهضة الاصلاحية ، مما يستلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وفى اقضاء مثل هذا العامل المتبرد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره اكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الإبقاء عليه الامر الذى يعتبر تأثيراً للسلوك المنحرف ومواخذة تأديبية .

ولا تحول حكمة التشريع التى قام عليها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون القضاء بعزله من وظيفته ما دامت المادة الخامسة من هذا القانون التى حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تقتض خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما دامت المادة الخامسة المذكورة لم تعطل بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من احكام هذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضميمة وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الاسباب المبينة فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى حلت محل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ومن هذه الاسباب العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى (٢٦) .

(٢٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٠٢٩ لسنة ٧٠ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/٣٠ وتتخلص الوقائع التى طرحت على المحكمة الادارية العليا أن المهندس المتهم كان قد أخلى طرفه من الادارة العامة للقوى الميكانيكية والكهربائية ونبه عليه بتسليم عمله فى مقره الجديد بأسوان . وقد كان يجب عليه أن ينفذ بن تلقاء نفسه ثم النقل الصادر اليه لكنه لم يفعل وما كان ينبغي أن يقدم استقالته بطلب الاحالة الى المعاش وبذلك يكون قد خالف احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وأخل بواجبات وظيفته وخرج على مقتضى الواجب فى أعمالها مع أنه من فئة المهندسين المحظور عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم والذين لا يمتد باستقلالهم صريحة كانت او ضمنية . ومن ثم تعين ادانة سلوكه ومواخذته تأديبياً على الذنب الادارى الذى ارتكبه .

على انه اذا ما قدم مهندس مكلف استقالته ولم يفصل فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها فلا يجعل هذا الاستقالة منتجة لاثرها بمعنى انها تعتبر كمن لم تكن . اما اذا قررت جهة الادارة قبول تلك الاستقالة صراحة فانه يترتب على ذلك انتهاء خدمة المهندس المكلف ، ذلك ان سكوت الادارة مدة الثلاثين يوما من تاريخ تقديمها دون الفصل في طلب الاستقالة لا يحمل على انه قبول لها . اما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة صراحة فان هذا القبول ينتج آثاره ، وتنتهي به خدمة المهندس المستقيل . ولا ينصرف ما أشير اليه المشرع في المادة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كمن لم تكن . لا ينصرف الى الاثر الذي أشارت اليه المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى من وجوب الفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة . هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل في طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة . اما اذا أصدر الرئيس الإداري قرارا بقبول استقالة المهندس المكلف فان هذا القرار تنتهي به خدمته وهو تصرف يعتمد قابلا للإبطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة التي يعد تقديمها مخالفة للقانون ، وتستوجب المساءلة الادارية على انه اذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوما أصبح حصينا من الإلغاء (٣٧) .

ومن ثم اذا قبلت جهة الادارية استقالة مهندس مكلف قبولاً صريحاً رغم الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فان عدم سحب هذا القرار البطلان خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجوز سحبه بعد ذلك .

وقد كانت الحالة التي كانت مطروحة على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري حالة مهندس حاصل على دبلوم الفنون والصناعات ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين، تقدم بطلب لقبول استقالته من المحل بكية

---

(٢٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلسته ١٩٦٤/٨/١٢ رقم ٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ في ١٩٦٤/٤/٢٤ .

الهندسة ، فاعتقدت جهة الادارة ان المادة الخامسة من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ لا ينطبق على حالته على زعم ان هذا القانون لا ينطبق الا على المهندسين من خريجي الجامعات المصرية . وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة على قبول الاستقالة واخلى سبيل المهندس المذكور من العمل .

على ان جهة الادارة بلن لها بعد ذلك ان المادة الخامسة من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ينطبق في شأن جميع المهندسين دون استثناء ففساطت عن مدى جواز طلب اعادة المهندس المذكور الى العمل باعتبار أن قبول الاستقالة قد تم على خلاف القانون . ويعتبر كأن لم يكن .

وباستطلاع الراى من ادارة الفتوى والتشريع المختصة افادت بانسه يتعين طلب عودة المهندس المشار اليه الى العمل بعد سحب قرار قبول الاستقالة واخطاره بذلك . فقتدم المهندس المذكور بمذكرة اشار فيها الى أنه ترتب على صدور قرار قبول استقالته وتركه الخدمة ان قام بإنشاء شركة للأعمال الهندسية والمقاولات وارنبط مع بعض المصالح الحكومية والاهلية بتنفيذ اعمال هندسية خاصة بها ، كما انه تام نتيجة لهذه الارتباطات بدفع تأمينات وضمانات مالية كبيرة وأصبح عليه التزامات لا يمكن التخلل منها الامر الذى يجعل عودته الى عمله بالكلية متعذرا .

وقد انتهت الجمعية العمومية في غنواها بجلسة ٢٤ من أغسطس ١٩٦٤ الى عدم جواز سحب قبول استقالة المهندس المذكور لتحصنه من السحب بانتضاء المواعيد المقررة لذلك ومن ثم عدم جواز اعادته الى عمله .

وقد نصت المادة الخامسة بمرر المضافة الى القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على أن « يحظر تعيين او تشغيل او الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون بعمل في الحكومة والهيئات او المؤسسات العامة او الشركات او لدى الامراء او في أية جهة اخرى سواء اكانت حكومية او غير حكومية ، ولو كان ذلك بصفة عارضة او على سبيل الاستشارة وسواء اكلن ذلك بلجر او بغير لجر ما لم يتقدم

ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال (٢٨).

والذي يجدر الاهتمام به في هذا النص هو أنه تصور أمكان قبول استقالة المهندس المكلف ، مما يجعل ما ذهب إليه الرأي الذي انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري من أن قبول استقالة المهندس المكلف قبولاً صريحاً من جانب الإدارة وعدم سحبها لقرار القبول يرتب انتهاء خدمة المهندس المكلف . وهو ما يعيد إلى الإذهان ما سبق أن قلناه في صدد الاستقالة الحكيمة من أن قرينة الاستقالة أنها هي مقررّة لصالح الإدارة الساهرة على المرافق العامة ، فلا يقع انتهاء الخدمة بقوة القانون بمجرد توافر شروط تلك القرينة ، بل أن للإدارة — كما سبق أن رأينا — أن تتنازل عن هذه القرينة فلا تعمل آثارها في حق عاملها متى رأت أن مصلحة المرفق تقتضي ذلك ، مما يستتبع القول بأن انتهاء الخدمة على أساس قرينة الاستقالة إنما يرتب على قرار إداري يكون سببه تلك القرينة . وإنا متى أعدينا إلى إذهاننا ذلك الذي بان لنا في صدد الاستقالة الحكيمة عندما نقلل الالتزام الواقع على معلق المكلف بعدم الامتناع عن خدمة الإدارة فلما نفهم أن هذا الالتزام القانوني إنما يفرض عليه لصالح الإدارة القوامة على سير المرافق العامة فلها إذا قدرت بملامة ذلك أن تقبل استقالته ، ولكنها في الواقع يجب أن تلزم غاية الحذر في هذا حتى لا تخل بمبدأ المساواة في الإعباء العامة . كما أن من الاتسب أن ترجع الإدارة في هذا الصدد إلى اللجنة الوزارية النسي نصت عليها المناذرة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وهي الهيئة على تنفيذ سياسة التكليف ولها من شمول النظرة ما يجنب جهات الإدارة من التردى في الأخطاء في حالات فردية (٢٩) .

---

(٢٨) النشرة التشريعية — عدد مارس ١٩٦٤ ص ١٣٣٠ .

(٢٩) ويذهب رأي إلى أن المادة الخامسة مكرر المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ إلى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عندما أشارت إلى « قبول الاستقالة » إنما تصفت موظفي الدرجة الفنية وما فوقها إلا أن



وقد حظرت المادة الثنية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى شأن توزيع الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة للعمل فى أنحاء مصر على الأطباء الذين يعملون فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة الاستقالة من وظائفهم قبل مضى خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالذكره الايضاحية لهذا القانون أن الاستقالة التى حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية . ومن ثم ما كان يترتب على انقطاع الأطباء الخاضعين لأحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة أعمالهم فى الوظائف المعين فيها اعتبارهم مستقلين منها إذا انقطعوا عن أعمالهم دون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوما التالية أن انقطاعهم كان بعذر مقبول (٣٠) . وإذا كان القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قد ألغى بالقانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان (٣١) فقد حظر هذا القانون على هؤلاء الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان المكلفين الامتناع عن تلبية أعمال وظائفهم أو الاستقالة منها ما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠

هذا الرأى مردود عليه بأن هؤلاء الموظفين والعمال غير مخاطبين أصلا بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ولا بتعديلاته . ومن المقرر أن أحكام أى قانون بما فيها من مواعد واستثناءات على هذه القواعد إنما توجه الى المخاطبين بهذا القانون دون غيرهم .

(٣٠) جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ تبريرا لهذا الحكم أنه كان لاتصريف الأطباء عامة من العمل فى الريف وأقبالهم على العمل بالمدن وخاصة عواصم المحافظات والمديريات اثره فى سوء توزيع الخدمات الطبية على المواطنين وحرمان سكان الريف الذين يبتلون بالفالسية العظمى للمواطنين من فرصة التمتع بهذه الخدمات . ولما كان بعض الأطباء يلجأ الى الاستقالة من الخدمة بالحكومة أو بمؤسساتها العامة إذا ما صادف تعيينه فى الريف فقد نص على عدم جواز استقالة الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة من وظائفهم قبل مضى خمسة سنوات على الأقل لمباشرتهم لوظائفهم - النشرة التشريعية - يناير ١٩٦٠ - ص ٧٥٤ وما بعدها .

لسنة ١٩٥١ التي حلت محلها الماذ ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
فيها عدا الاستقالة وهو ما نصت عليه المادة الخبسة من القانون رقم ١٨٣  
لسنة ١٩٦١ (٣) .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع طبيب عن عمله بوزارة الصحة  
والتحلته بخدمة وزارة الحربية من تاريخ انقطاعه دون علم وزارة الصحة —  
لا يترتب على ذلك اعتباره مستقلا ما دام خاضعا للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠  
الذي يحظر الاستقالة سواء كتبت صريحة أو ضمنية قبل انقضاء خمس  
سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة . ولما كان لم يصدر قرار من وزارة  
الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها فتكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى  
في وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه في وزارة الحربية  
تد صدر وهو يشغل وظيفة بوزارة الصحة .

واذا كان الاصل العام الذي يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظيف  
وقواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد في وظيفتين عامتين  
في آن واحد وبصفة دائمة الا في الاحوال الاستثنائية التي يجيز فيها المشرع  
ذلك صراحة أي ان الاصل في شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع  
بين وظيفتين بصفة دائمة في آن واحد الا ما استثنى بنص صريح فمن ثم  
يكون قرار تعيين الطبيب المذكور في الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرار  
معدوما لو كان قد بني على غش من الطبيب المذكور الذي صدر في شأنه اذا  
لم يكن قد اخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة اخرى

(٢٢) صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ في ١٨ مارس ١٩٦٠ ليعالج  
موضوع خدمة الاطباء في الريف والمناطق البعيدة عن العمران ونص في مادته  
الاولى على الا يرخس لمن يتخرجون في كليات الطب والاسنان والصيدلة  
بعد العمل بهذا القانون في مزاوله مهنتهم داخل حدود المناطق التي يصدر  
بتحديددها سنويا قرار من وزير الصحة المختص أو خارج حدود الجمهورية  
الا اذا زاولوا مهنتهم في الريف لمدة سنتين على الاقل وحصلوا على ثلثهاده  
بذلك من وزارة الصحة وقد تبين للوزارة المذكورة في عدد التطبيق  
العملى لهذا القانون بعض العقبات والصعوبات مما اقتضى العدول عن تطبيق  
هذا القانون وصدر القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ وحل محله .

فى وزارة الصحة حتى تتخذ الإجراءات القانونية السليمة فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم الا بقصرى مزدوج من الجهة المنقول منها العامل والجهة المنقول اليها والذي لا ينتج اثره الا بالاتحاد ارادتها وانصرافها الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

ويخلص مما تقدم ان مثل هذا الطبيب يظل عاملا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه لو ان تتخذ الاجراءات الواجبة لنقله الى وزارة الحربية ، وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو امر جاز قانونا فى هذه الحالة دون تقيد ببيع سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معدوم قانونا (٣) .

ولقد الفى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٥ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية وحل محله القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ اما بالنسبة للطباء والصيداللة وطباء الاسنان والفئات الساعدة فقد صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ وهو المعمول به حاليا .

### المبحث الثالث

#### امتناع الاستقالة على التحد بخدمة الحكومة مدة معينة

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البطلات والاجازات الدراسية والمنح بمصر الصادر فى ١١ من مايو ١٩٥٩ على ان « يلتزم عضو البعثة او الاجازة الدراسية هو المنحة بخدمة الجهة التى اوفقته لولية جهة حكومية اخرى ترى حالته بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على اساس سنتين عن كل سنة قضاها فى

---

(٢٣) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٥٠١ فى ١٩٦١/٧/١٠ بجلسة ١٩٦١/٤/٩ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية - البستان الرابعة والخامسة عشر رقم ٢٦٠ ص ٥٢٤ وما بعدها .

البعثة أو الإجازة الدراسية ويحد أقصى قدره سبع سنوات لعضو البعثة وخمس سنوات لعضو الإجازة الدراسية إلا إذا تضمنت شروط البعثة أو الإجازة الدراسية أحكاماً أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات إعفاء عضو البعثة أو الإجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار إليه إذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية إلى الإفادة منه في جهة غير حكومية .

وتنص لمادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ أنف الذكر على أن للجنة التنفيذية للبعثات أن تقرر في حالة إخلال عضو البعثة أو الإجازة أو المنحة بالتزامه بخدمة الحكومة مطالبته بنفقات البعثة أو المرتبات التي صرفت له في الإجازة أو المنحة .

وواضح أن هاتين المادتين تفرضان على طالب البعثة أو الإجازة أو المنحة التزاماً بخدمة جهة الإدارة الموعدة مدة معينة بعد انتهاء البعثة أو الإجازة أو المنحة وذلك كعقاب لا يفادها له إلى حيث استكمل دراسته ، وتكبدتها النفقات في هذا السبيل .

كما أن من المعاهد ما تعنى طلبتها من مصاريف الدراسة أو تمنحهم امتيازات خاصة ، وتنص نظماً مقابل ذلك على أخذ تعهدات على المتقدمين بها بالعمل لدى جهات الإدارة في الوظائف التي تحتاج إلى مؤهلاتهم مدة معينة من الوقت .

ومن ثم يلتزم هؤلاء الطلاب مثل طلاب البعثات والمنح والإجازات الدراسية بالعمل في خدمة الحكومة مدداً من الزمن . ويتفق ذلك الالتزام مع فكرة الاستقالة بطبيعة الحال ، إذ طالما أن هؤلاء يلتزمون بالاتخاط في الدراسة والتحصيل رحاً من الوقت ، ثم بالاتحاق بالعمل في خدمة المرافق العامة للدولة ، فاتهم يكونون ممنوعين من إنهاء خدمتهم بإرادتهم .

ولا في الإخلال بهذا الالتزام لا يترقب عليه ، كما هو الحال بالنسبة للمكلفين إتمام الدعوى الجنائية ، كل ما في الأمر أنه في حالة دخلي العامل عن عهله بإرافته سواء تقدم لذلك استقالة صريحة أو عهد إلى الانقطاع عن

عمله المدة التي تقوم باستغلالها قرينة الاستقالة الحكيمية ، يكون عليه ان يؤدي لجهة الإدارة تعويضا مناسبا يعادل نفقات الدراسة التي اعفى منها او قيمة الامتيازات التي حصل عليها أثناء دراسته المجانية .

ويعتبر التعمد الذي يوقعه أعضاء البعثات الحكومية قبل انفاذهم والذي يتعمدون بمقتضاه بالخدمة في الحكومة مدة معينة بعد انتهاء بعثتهم او يرد ما انفقته الحكومة عليهم اذا ليقضوا عن الخدمة في مرافقها الفترة المحددة او استقالوا او مصلوا لاسباب تأديبية — يعتبر ذلك التعمد من قبيل العقود الادارية ، اذ ان الإدارة تبغى من وراء الحصول على مثل هذا التعمد من يوقعون الى البعثات ان يكون ذلك التعمد مقابل انفاذهم عليهم لتحصل على عمال يؤدون خدمات لوغى للمصالح او المرافق العامة .

وليس بصحيح القول بان مثل هذا التعمد من عقود الاذعان فنان مميزات تلك العقود لا تتوافر في التعمد الذي يلتزم فيه طالب البعثة بالعمل بخدمة الحكومة لمدة من الوقت بعد عودته من البعثة والالتزام يرد ما انفقته الحكومة عليه في البعثة ، خاصة وهذا العقد وان حوى شروطا غير مالوفة في عقود القانون الخاص الا ان هذه الشروط ليست شروطا تعسفية وانما هي شروط تحدد طبيعة العقد ، وهو انه من العقود الادارية ، وبالتالي فان هذه الشروط لا تعتبر شروطا اذعائية بالمعنى المفهوم في نطاق القانون الخاص (٢٤) .

وهذا الذي قلناه من تعهد طالب البعثة لو الاجازة أو المنحة يسرى ايضا على التعمد الذي يقدمه الطالب الملتحق بمعهد من المعاهد ، مثل معهد المعلمين بالزيتون ، بان يعمل بخدمة الحكومة بعد تخرجه ، لان ذلك الطالب يمكنه ان يختار بكمال حريته الالتحاق بآلية مدرسة أو معهد أو كلية وهي كثيرة ومتعددة ، وان يسلك طريق التعليم الذي يرضيه ويتفق مع ميوله ودراسته ،

---

(٢٤) ومن ثم تعتبر المنازعات الناشئة عنه منازعات متعلقة بعقد اداري مما يدخل في ولاية القضاء الاداري ( حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٣١٣ لسنة ١٠ ق بجلاسة ٥٧/١٢/١ س ١٢ رقم ٢٠ ص ٢٥ .

وليس هناك ما يرغبه اطلاقا على الالتحاق بالمعهد الذى التحقق به دون ان تكون له فى ذلك رغبة خاصة . هذا مع ملاحظة أنه من لوضح سميزات العقد الادارى ان يحوى شروطا استثنائية غير مألوفة فى عقود القانون الخاص . وهذه الشروط الشاذة ليست شروطا تعسفية لان طبيعة العقد الادارى تقتضيها ، وهذا العقد يقوم بين طرفين غير متكافئين يخضع فيه صالح الفرد الخاص لصالح المجموع (٢٥) .

على انه يجوز لجهة الادارة — تحت رقابة القضاء الادارى — ان تعفى عملها بالمعهد بالدراسة ثم الاستقبال بختمها مدة من الوقت من دفع التعويض المقرر على اخلاله بذلك المعهد بالاستقالة قبل انتهاء مدة التمهيد ، وذلك اذا قدم للادارة اعتذارا مقبولة .

ومن ثم متى كان الواضح من تمهيد وقته طالبة بضميمة والدها ، انها تمهيدت فيه بان تقوم بالتدريس مدة الخمس سنوات التالية بمباشرة لانجام دراستها بمدرسة المصلح بالسويس على حسب الشروط التى تقررها الوزارة فاذا لم يتم بذلك او خرجت من المدرسة لتغير عذر مقبول قبل انهاء الدراسة او فصلت منها لاسباب تأديبية تكون ملزمة بنفقات الدراسة . وقد تمهيد والدها ايضا بان يدفع نفقات الدراسة الخاصة ببنته ولما كان المتهمان يقيمان بمدينة السويس ، وكانت نيتها ظاهرة فى ان تلقى الابنة دروسها فى مدرسة المصلح الموجودة بهذه المدينة بالذات ، فله اذا ما حدث بعد ذلك ونقلت المدرسة من هذه المدينة الى مدينة اخرى وهى الزقازيق فسيان تنفيذ الالتزام بمواصلة الدراسة يكون قد تحل بفعل اجنبى عن المعهد ، الامر الذى يبرر تحمله من الالتزام بمواصلة الدراسة ، اعتبارا بان قبول مواصلة الدراسة فى مدرسة بالمدينة التى تقيم بها الطالبة واهلها ملحوظ فيه تقاليد البيئة والوسط وواجب الرعاية والوقاية ، خصوصا لمن تكون فى سن الطالبة ، وان نقل المدرسة الى بلدة اخرى ، الا يحقق لاسيرة البنات هذه

---

(٢٥) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٧ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٩٥٧/٣/١١ من ١١ رقم ١٦٣ ص ٢٢٧ .

الوقلية والرعية إلا أن تنتقل معها أسرتهما ، وهو أمر غير مقبول . ومن ثم يكون انقطاع الطلبة المذكورة عن مواصلة الدرس بسبب نقل المدرسة من السويس الى الزقازيق عذرا مقبولا يعفى من مسئولية رد ما صرفته الوزارة من نفقات تعليمها (٣٦) .

وإذا كانت طبيعة الدراسة بمعهد المعلمين الخاص بالزيتون بحسب تنظيم الوزارة لها مساوية فأنه يفترض إباحة اشتغال الطلبة بعمل أثناء النهار كما أن هذه الدراسات المسائية قد أبحاث للموظفين فعلا . ومن ثم إذا منعتهم مقتضيات الوظيفة عن الحضور للدراسة فترة معينة طالت أو قصرت فإن تخلفهم هذا يعتبر أنه عذر مقبول لا يعدون معه أنهم أخلوا بالتزامهم ، فلا الزام عليهم بترك عملهم والاستقالة من وظائفهم ، ولا يغير من الأمر شيئا القول بأن حالة العمل كانت متوقعة لدى المتعاقد قبل التعاقد بالمعهد لأن هذا ينطبق أيضا على المعهد الذي كان يعلم أن الطالب موظف (٣٧) .

وإذا كان الثابت أن طالبة تد وقعت تعهدا بأن تقوم بالتدريس لمدة الخمس سنوات التالية مباشرة لانهام دراستها بمدرسة المعلمات العامة على حسب الشروط التي تقررها وزارة التربية والتعليم ، وإذا لم تتم بذلك أو خرجت من المدرسة لعذر غير مقبول قبل انهاء الدراسة وفصلت منها لأسباب تأديبية تكون ملزمة بدفع المصروفات التي انفقها الوزارة . كما أقر والد الطالبة في ذات التاريخ بأنه إذن لابنته المذكورة بأن تتعهد بالقيام بالتدريس المدة المنوه عنها ، كما يتعهد علاوة على ذلك بالتضامن معها برد المصروفات المشار إليها ، وأنه لا ينازع في انقطاع ابنته عن الدراسة من نوفمبر ١٩٥٤ وفصلها بسبب ذلك اعتبارا من ديسمبر ١٩٥٤ إلا أنه يعزو ذلك الى أنها قد خطبت

---

(٣٦) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٩٩ لسنة ١١ ق بجلسته ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩٢ ص ٤٥٥ وراجع أيضا الحكم الصادر في ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩١ ص ٤٥٤ .

(٣٧) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦١٢ لسنة ١١ ق بجلسته ١٨/١/١٩٥٩ س ١٢ ص ١٦٦ رقم ١٥٧ .

ثم تزوجت فى ٥ من اكتوبر ١٩٥٦ ويقول ان الزواج يعتبر عذرا مقبولا لانتقطاع  
ابنته عن الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة المدعية مع زميلاتها — اذا كان  
الثابت ما تقدم فلن زواج ابنته ان كان يعتبر عذرا مقبولا يبيح لها ان تنقطع من  
الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة نفسها بكتابتها المؤرخ ١٩٥٤/٣/١٠ المرسل  
للمعاهد المعلمين والمعلمات ، الا انه يتعين ان يكون الانتقطاع بعد اتمام الزواج  
بصفة رسمية او قبله بفترة معقولة . حتى يمكن القول بان الانتقطاع كان  
بسبب الزواج او الاستعداد له . والامر على خلاف ذلك فى الحالة  
المعروضة اذ الثابت ان المدعى عليها قد انقطعت عن الدراسة فى نوفمبر ١٩٥٤  
وقصفت من المعهد لهذا السبب فى ديسمبر ١٩٥٤ ولم يتم الزواج الا فى ٥  
اكتوبر ١٩٥٦ أى بعد فترة تقترب من السنين ، ومن ثم لم يكن الزواج سببا  
لانتقطاعها عن الدراسة ، نحيح للوزارة مطالبة والد الطالبة المذكورة التى لم  
تبلغ سن الرشد بعد بنقطة الدراسة (٢٨) .

واذا خالف طالب تمهد بالاستمرار فى الدراسة بأحد المعاهد تمهده  
هذا بسبب المرض ، فان المرض واقعة ملية تثبت بكافة طرق الاثبات : ولم  
يحدد القانون طريقا معينا لاثباته . ومن ثم ان قول الوزارة ان طلاب المعاهد  
التربية للمعلمين خاضعون لللائحة القومسيونات الطبية ويعاملون كالموظفين —  
هذا القول ان كان له وجه من الناحية الادارية الا انه لا يمكن التقيد به عند  
المطالبة بالتعويض المعنى بدعوى الاخلال بالمعهد الذى يوتمه طلبة هذه  
المعاهد بشأن الاستمرار فيه والالتزام بالتدريس فى مدارس وزارة التربية  
والتعليم لمدة معينة ولصاحب الشأن ان يبرر به اخلاله بالالتزام ويثبت قيام  
هذا الضرر بكافة الطرق وتقدر المحكمة بعد ثبوت قيام الضرر او عدم ثبوته ومن  
لم يتعين بحث الادلة التى يقدمها طلبة هذه المعاهد لاثبات قيام المرض كمعز  
يحتج به لاعفائهم من جزاء الاخلال بالالتزام المشار اليه (٢٩) .

---

(٢٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٠٤ لسنة  
١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/٩ من ١٢ رقم ٦٠ ص ٦٨ ،  
(٢٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣١٤ لسنة ١٠ ق  
بجلسة ١٩٥٩/٢/٢٢ من ١٣ رقم ١٧٢ ص ١٧٩ .



كما أنه إذا التزم طالب بدفع المصروفات المدرسية إذا فشل بتمهده بالاستمرار في الدراسة واشتغاله بمهنة التدريس بمدارس وزارة التربية والتعليم بعد التخرج ثم راسب رسوباً متكرراً في فزقة واحدة بسبب عدم ملائمة استعداداته الطبيعي لذلك النوع من الدراسة . فإن ذلك يعتبر عذراً مقبولاً يبرر استقالته وانقطاعه عن الدراسة ويحطه من الالتزام بدفع المصروفات المدرسية (٤٠) .

والذي تصعنه من عرض كل تلك التفاصيل الواقعية في هذا المقام هو أن نبين أن المعهد بخدمة الحكومة مدة معينة لا يملك التنصل من تعهده بالإنهاء إلى الاستقالة . فالاستقالة بمنحة على المعهد بخدمة الحكومة مدة تعهده لما بين الاستقالة وتنفيذه للالتزامه من تلغير يجعل تصور قبول الاستقالة أمراً غير محبذ .

---

(٤٠) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥١١ لسنة ٦ ق  
بجلسة ١٩٦٢/٦/١٦ من ٧ رقم ١٠٠ من ١٠٧٤ .

## الباب الثالث

### الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كتبت الاستقالة سببا من اسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فانه يترتب عليها كثير من الآثار القانونية التي تشترك فيها مع سائر اسباب انتهاء الخدمة .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة ما حظره القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمحامين أمام المحاكم على العامل انذى يشتغل بالمحاماة بعد انتهاء خدمته من أن يترافع ضد المصلحة التي كان يعمل بها مدة السنوات الثلاثة التالية لتركه الخدمة . فهذا الحظر يسرى على من تنتهى خدمته بالاستقالة او باى سبب آخر من اسباب انتهاء الخدمة (١) .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة ايضا منع المنازعة في المعاش بعد مضي المدة التي تقرها قوانين المعاشات لذلك من تاريخ تسليم السركى الذى يبين فيه مقدار المعاش المستحق . وهذا ابتغاء استقرار الاوضاع القانونية لمستحقى المعاش (٢) .

---

(١) ويعرض الاخلال بهذا الحظر المحامى للمساعدة التأديبية دون أن يؤثر في صحة الاجراء الذى ياتره كمحام مقبول أمام المحاكم . وأساس ذلك أن الحظر موجه الى المحامى شخصيا يقطع بواجباته كمحام وذلك حتى يرقى بالهيئة التي يتشرف بالانتماء اليها فوق كل الشبهات . ومن ثم اذا وقع المحامى في هذه الحالة عريضة دعوى فاتها تكون صحيحة ، اذ لا بطلان بغير نص . راجع في هذا الصدد حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١٥ لسنة ٨ ق بجلسته ١٥/١٢/١٩٦٢ .

(٢) راجع بهذا المعنى فتوى صادرة من ادارة الفتوى والتشريع للهيئة العامة للسكك الحديدية برقم ٢٨١١ في ٢٦/١٢/١٩٥٧ مجموعة المكعب الفنى لفتاوى القسم الاستشارى — السنة الثانية عشرة رقم ١٨٤ ص ٢٠٩ . بجلسته ١٦/٣/١٩٥٠ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسته ٦/٧/١٩٥٣ .

كما أن من لبثة هذه الآثار المشتركة أيضا استحقاق التعويض عن الاستقالة الجائرة ، فإن التعويض يستحق لا عن مثل هذه الاستقالة ، بل عن كل قرار ينهى خدمة العايل بالمخالفة للقانون ، وذلك تطبيقا لنظرية مسئولية الحكومة عن قراراتها غير المشروعة (٣) .

على أنه الى جانب هذه الآثار القانونية التي تشترك فيها الاستقالة مع سائر أسباب انتهاء الخدمة توجد أيضا آثار تنفرد بها الاستقالة ، وذلك لما تتصف به من طبيعة خاصة تبدأ فيها ارادة العايل — كما رأينا — كخطوة أولى في ترتيب انتهاء الخدمة وتتم بموافقة جهة الادارة على رغبة العايل في ترك الخدمة .

ولعل لبرز هذه الآثار التي تنفرد الاستقالة بترتيبها هو أثرها على المعاش أو المكافأة المستحقة عند انتهاء الخدمة . وهو ما ندرسه في فصل أول .

على أن للاستقالة آثارا أخرى متنوعة ندرسها في فصل ثلث .

---

(٣) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق ١٦/٣/١٩٥٠ من ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٢/٦/٧ .

## الفصل الأول

### اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة

تؤثر الاستقالة في الحقوق المالية التي تستحق للعامل منذ انتهاء خدمته في صورة معاش أو مكافأة حسب المدة المتقضاة في الخدمة . فقد دأبت أنظمة المعاشات والمكافآت على الحد من المزايا التي تمنحها للعاملين الذين يتقاعدون باختيارهم قبل بلوغهم سن التقاعد . فالعامل الذي يستقيل في سن مبكرة يتجه الى الاستغفال بعمل أو وظيفة غير تلك التي هجرها ويحصل من عمله الجديد على ما يجزيه ويموضه ويكون من المناسب ازاء ذلك ان يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذي تركه بحض اختياره . كما ان ما يكون قد اقتطع من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرر ان يمنح المعاش أو المكافأة التي تمنح لمن تنتهي خدمته ببلوغ السن القانونية (١) .

وإذا كانت الاستقالة من حيث المبدأ تسقط الحق في المعاش أو المكافأة كله أو بعضه فإن القانون من ناحية يعفى بعض طوائف العاملين من هذا الاثر المستط لاعتبارات اجتماعية أو وظيفية يقدرها . ومن ناحية أخرى يحد الى تشجيع بعض الطوائف على الاستقالة وييسر عليها اعتزال الخدمة بخابل منحها مزايا المعاش أو المكافأة تريد على ما يمكن أن يحصل عليه من يعتزل الخدمة في الظروف العادية .

ولذلك فالتنا ندرس اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة في ثلاثة محاور :

المبحث الاول: ندرس فيه الاثر المستط للاستقالة على المعاش أو المكافأة .

والمبحث الثاني: ندرس فيه الطوائف المعفاة من الاثر المستط للاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه تيسر اعتزال الخدمة .

(١) :

(١) راجع الاستاذ الفونس شحلنة - نظام المعاشات الجديد - بجلة الموظفين العدد ١٦ الصادر في ديسمبر ١٩٥٩ - ص ٣٩ .

## المبحث الأول

### الأثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة

باستعراض احكام الاستقالة فى قوانين المعاشات المختلفة يبين أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية كن ينص فى المادة ٦٢ منه على أن « الموظف أو المستخدم الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المعاش أو المكافأة . وإذا أعيد الموظف أو المستخدم المستعفى الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه تصيب له فى المعاش أو المكافأة والمستخدم المؤقت أو الخارج عن هيئة الصال الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٢ (٢) » وإذا أعيد الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه لا تصيب له فى تسوية المكافأة عن مدة خدمته الجديدة « .

وقد تضمن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية هذا الحكم فى المادة ٥٨ منه على أنه قضى أيضا بمراعاة الاحكام النى أوردتها المادة ١٣ وهى تنقضى باستحقاق الموظف أو المستخدم لمعاش التقاعد بعد مضى خمس وعشرين سنة كاملة فى الخدمة ، أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة (٢) .

---

(٢) كانت المادة ٣٢ تقرر مكافأة معادلة لماهية نصف شهر من الماهية الاخيرة عن كل سنة من سنى الخدمة بشرط أن لا تتجاوز هذه المكافأة ماهية سنة واحدة .

(٣) وقد وافق مجلس الوزراء فى ١٧/١٢/١٩٤٤ على استحقاق المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة المبال وعمال اليومية الذين يستعفون بعد خدمة ٢٥ سنة على اعانة مالية تعادل المكافأة التى كانت تؤزل طبقا للقانون فيها لو كان انتهاء الخدمة يعطيه الحق فى تلك المكافأة ( راجع ص ٤٤٢ وما بعدها من الجزء الثانى من الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية للاستاذ عيسى البحرى ) .

وعندما صدر القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للاذخار والمعاشات لموظفي الحكومة المتقنين نص في المادة ١٦ على أن « يكون المال المخدّر الذي يؤديه الصندوق للموظف بمعدلا لجملة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبه والمبالغ التي أدتها الخزانة العامة لحسابه (٤) » . مع نقدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء » .

ثم استطردت المادة المذكورة فنصت على أن « الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسة وعشرين سنة لا يؤدي إليه إلا المبالغ التي خصمت من مرتبه فقط مع نقدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا » .

وقد جعل القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ المذكور مدة الضميمة التي تعطى الحق في المعاش عشرين سنة كقاعدة عامة ، فيستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل .

ويسرى المعاش على أساس متوسط المرتبات الأصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام القانون (٥) .

وفي حالة استقالة الموظف الذي يستحق معاشا كانت المادة ١٨ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ تنخفض النسبة تختلف تبعا للسنة فإذا بلغت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ وإذا بلغت السن من ٤٦ إلى ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ وإذا بلغت السن من ٥١ إلى ٥٥ سنة كانت نسبة الخفض ١٠٪ وإذا بلغت السن ٥٦ سنة فأكثر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٦) .

(٤) وفقا للمواد ١٣ و ٢٥ و ٢٥١٤ .

(٥) فإذا استقبلت فترة السنتين على أجازات مرضية أو بعد استبعاد حسب المتوسط على أساس المرتب الأصلي الكليل .

(٦) مع ملاحظة حذف كسور السنة في حساب السن .

كما نصت المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن يمنح الموظف الذى يفصل من الخدمة فى غير حالات العجز الصحى أو الوفاة دون ان تبلغ المدة المحسوبة منها فى المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من المرتب السنوى من كل سنة من سنوات خدمته .

لذا كانت انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوى تخفف باختلاف المدة التى قضاها بخدمة الحكومة . وذلك على أساس ٩ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات . وعلى أساس ١٠ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات . ولم تبلغ عشر سنوات . وعلى أساس ١٢ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة (٧) .

وعندما صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ قضى بأن يسوى المعاش على أساس متوسط المرتبات الاصلية التى حصل عليها الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمته المحسوبة فى المعاش وفقا لاحكام القانون (٨) .

وفى حالة استقالة الموظف يخفض المعاش المسنق بنسبة تخفف تبعا للسن . فلذا بلغه السن عند الاستقالة ٥ سنة فاقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠ ٪ واذا بلغت السن ما بين ٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥ ٪ واذا بلغت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة . كانت نسبة الخفض ١٠ ٪ . واذا بلغت السن ٥٦ فلكل كانت نسبة الخفض ٥ ٪ (٩) .

---

(٧) وقد ردد القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ فى شان التلحين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين هذه الاحكام فى المواد ٢١ و ٢٢ و ٢٠ منه .

(٨) فيها عدا الوزراء ونوابهم نفسوى معاشاتهم على أساس آخر مرتب يتقاضونه واذا اشتملت فترة السنتين على اجازات مرضية او معد استبداع حسب المتوسط على أساس المرتب الاصلى الكامل .

(٩) فى حساب السن تحذف كسور السنة .

ثم استورد القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ فتكلم في المادة ٢٥ عن استحقاق المكافآت وتبسيطها فنص على أن يتمتع الموظف الذي يفصل من الخدمة في غير حالات العجز الصحي أو الوفاة دون أن تبلغ المدة التصويبية منها في المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات خدمته . فإذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوي تخفف باختلاف المدة التي قضاها بخدمة الحكومة . وتبلغ هذه النسبة ٩٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات و ١٠٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات و ١٢٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة .

ثم صدر القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمعاشات المدنية ونص في مادته الثانية على أن يستحق الموظف أو المستخدم معاشاً بعد مضي عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة في الخدمة .

وقضت المادة الثالثة من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فنصت على أن يسوى المعاش باعتباره جزءاً واحداً من خمسين جزءاً من المتوسط أو من الماهية الأخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سنَى الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش في أي حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠٠ جنيه في السنة (١٠) . وتربط المعاشات التي تسوى بمقتضى أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ في غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة معاشه .

واستطردت المادة ١٢ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ إلى النص

---

(١٠) عدا الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مهائلة نهؤلاء يمكن أن يتقاضوا معاشات أكبر .



على أنه « مع مراعاة أحكام المسادة الثانية يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمته كالتالى :

اولا : اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات منح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثانيا : اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات او جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات منح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثالثا : اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة منسح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهري استحقه الموظف مضروباً فى اثنى عشر واذا اعيد للخدمة الموظف او المستخدم المستقيل حسبت له مدة خدمته السابقة على استقالته فى المعاشى او المكافاة » .

وعندما صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن التامين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين نص فى المسادة ٢١ على ان « يستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الاقل » واستطردت المسادة ٢٢ فنصت على ان يخفض المعاش المستحق فى حالة الاستقالة بنسبة تختلف « تبعا للمسن وهى ذات النسب التى رايناها من قبل فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٩ .

واذا انتهت خدمة الموظف ولم تكن مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت عشرين سنة استحق مكافاة تحسب على اساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . على ان المسادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ما بلغت ان قررت انه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافاة وفقا لنسب هى ذات النسب التى سبق ان رايناها فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ (١١) .

(١١) ورد فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ نص آخر يعنى من يبحث فى الاستقالة هو نص المسادة ٦ من الديباجة قضى بأنه فى حالة استحقاق

أما القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التقنين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها الدائمين فنص في المادة ٦ منه على أن « يستحق المستخدم أو العامل معاشا عند انتهاء خدمته وذلك متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل ويسوى المعاش على أساس جزء واحد من خمسين جزءا من المتوسط الشهري للأجور خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وذلك عن كل سنة من سنوات هذه الخدمة بشرط ألا يجاوز المعاش ثلاثة أرباع المتوسط المذكور » ويحسب المتوسط على أساس مجموع تدرج الأجور خلال فترة السنتين مقسوما على عدد مرات التدرج . ويستخرج متوسط الأجر الشهري بالنسبة لعمال اليومية على أساس أن الشهر ٢٥ يوما .

ثم استطلعت المادة ٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ فقررت أن « يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسبة تختلف تبعا للسنة » فإذا بلغ المستقيل ٤٥ سنة أو أقل بلغت نسبة خفض المعاش ٢٥٪ وإذا بلغ ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة بلغت نسبة الخفض ٢٠٪ وإذا بلغ ما بين ٥١ و ٥٥ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٥٪ وإذا بلغ ما بين ٥٦ و ٦٠ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٠٪ أما إذا بلغ ٦١ سنة فأكثر فإن نسبة الخفض توازي ٥٪ (١٢) .

الموظفين الخاضعين لأحكام القانون مكافأة طبقا للفقرة الأولى من المادة ٣٠ تحسب نصف مدة خدمتهم المذكورة في المكافأة فإذا كان انتداب خدمة الموظفين بسبب الاستقالة سويت مدة خدمته المذكورة في المكافأة على الوجه التالي :

١ - لا تحسب مدة الخدمة السابقة في المكافأة إذا كان مجموع مدة خدمته أقل من خمس سنوات .

٢ - تحسب ربع مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة خمس سنوات وأقل من عشرة .

٣ - تحسب نصف مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة عشر سنوات وأقل من عشرين سنة .

(١٢) مع مراعاة أن تحذف كسور السنة في حساب السن .

ومضى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ فنص في المادة ٩ منه على أنه « إذا انتهت خدمة المستخدم أو العليل ولم تكن مدة خدمته المحسوبة لدى المعاش قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش استحق مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من الأجر السنوي الأخير عن كل سنة من سنوات خدمته . على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ٨ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية سبع سنوات . وعلى أساس ١٠ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية سبع سنوات ولم تبلغ أربع عشرة سنة . وعلى أساس ١٢ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية أربع عشرة سنة ولم تبلغ عشرين سنة . »

ونصت المادة ١٤ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٠ على أن « يكون الحد الأدنى للمعاش في غير حالات الاستقالة بواقع جزء من أربعة وعشرين جزءا من الأجر السنوي أو جنيهان أيهما أقل بالنسبة لصاحب المعاش ومائتان وخمسون مليها لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم الحد الأدنى المشار إليه أو معاش المورث أيهما أكبر » .

ثم صدر القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المدنية ونص في مادته الثانية على أن « يستحق الموظف معاشا بعد مضي عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع فضائه خمس عشر سنة كاملة و « يسوى المعاش باعتباره جزءا واحدا من خمسين جزءا من المتوسط أو من المساهية الأخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سنين الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش في أي حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع المساهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠٠ جنيها في السنة « (١٢) :

---

(١٢) المادة ٣ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ على أنه بالنسبة إلى الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة يكون الحد الأقصى لمعاشهم ١٥٠٠ جنيها للوزير و ١٢٠٠ جنيها نقيب الوزير و ١١٤٠ جنيها لمن يتقاضون مرتبا سنويا قدره ١٨٠٠٠ جنيها .

» وتربط المعاشات التي تسوى بقتضى أحكام هذا القانون غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف « (١٤) » .

واستطرد القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ فى ملحقه الخامسة عشر الى انه مع مراعاة احكام المادة الثانية - آتفة الذكر - يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمة الحكومة كالاتى :

اولا : اذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية خمس سنوات يمنح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته المحسوبة فى المعاش .

ثانيا : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات يمنح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش .

ثالثا : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة يمنح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش (١٥) .

واذا اميد للخدمة الموظف أو المستخدم المستمضى حسب له مدة خدمته السابقة على استصفائه فى المعاش أو المكافأة بشرط ان يرد قيمة ما حصل عليه من مكافأة .

ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالتلحين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها المتنيين : ونص على أن « يستحق المتنفع معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الاقل » ( م ١٤ ) و « يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للمرتبات

---

(١٤) وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط الا يجاوز مجموع معاشاتهم خمسة جنيهات أو معاش المورث ابهما اكبر - المادة ٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ ،

(١٥) ويقتصد بالمرتب السنوى فى هذه الاحكام آخر مرتب شهرى استحقه الموظف مضروبا فى اثنى عشر .

أو الأجر المستحقة للمنتفع خلال السنتين الأخيرتين من مدة خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام هذا القانون» (١٦) ثم «تسوى المعاشات بواقع جزء واحد من خمسين جزءا من متوسط المرتبت أو الأجر المحسوبة وفقا لأحكام المادة السابقة ، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش بشرط ألا تجاوز ثلاثة أرباع ذلك المتوسط» (١٧) .

واستطرد القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بقرار في المادة ٢٢ أن «يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعا للسن .» ، فإذا كانت السن عند الاستقالة ٥ سنة فمثل كانت نسبة التخليص في المعاش بواقع ٢٠٪ وإذا كانت السن ما بين ٦ و ٥ سنة كانت نسبة التخليص بواقع ١٥٪ وإذا كانت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة كانت نسبة التخليص بواقع ١٠٪ ، فإذا كانت السن ٥٦ سنة إلى أقل من ٥٨ سنة كانت نسبة التخليص بواقع ٥٪ وذلك مع حذف كسور السنة في حساب السن .

لما إذا انتهت خدمة المنتفع بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش وفقا لأحكام هذا القانون فإنه يستحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار إليها . ولا تستحق أية مكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن ثلاث سنوات .

على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ١٠٪ من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة خدمته ثلاث سنوات فكثر ، ولم تصل إلى عشر سنوات . وعلى

---

(١٦) وفي حساب هاتين السنتين يعتبر الشهر الذي أنهت فيه الخدمة شهرا كاملا فإذا اشتملت فترة السنتين على مدد لم يحسب على مرتبه أو أجره منها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كليل المرتب أو الأجر ...  
(١٧) المادة ١٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . وفي حساب مدد الخدمة تعتبر كسور الشهر شهرا كاملا .

أساس ١٢٪ من المرتب أو الأجر السنوي من كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فلكثر ولم تصل إلى عشرين سنة (١٨) .

وأخيراً صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الحالي بإصدار قانون التأمين الاجتماعي محذراً بالقانون رقم ١٩٧٧/٢٥ ونص على أن يستحق المعاش في الحالات الآتية :

١ - انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد المنصوص عليها بنظام التوظيف المعمول به أو لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين ( ب ، ج ، د ) من المادة ٢ ( العاملون الخاضعون لقانون العمل الذين يتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها ، والمشتغلون بالأمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يحمل من داخل المنازل متى بلغت منذ اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل ١٠٠ ) .

٢ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين ( ١ ) من المادة ٢ وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهراً على الأقل ،

٣ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو المعجز الكامل أو المعجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك أياً كانت مدة اشتراكه في التأمين .

٤ - وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كلياً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها بالبندين (١) ومستم صرعه تعويض الحفعة الواحدة ، وذلك أياً كانت مدة اشتراكه في التأمين ...

(٥) انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها بالبنود ١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل ١٠٠ (م/١٨)

---

(١٨) المادة ٢٥ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - ويقصد بالمرتب أو الأجر السنوي آخر مرتب أو أجر شهري كامل استحقته المنتفع مضموناً في اثني عشر ويخلف في ذلك ما استحقته من زيادة في مرتبه أو أجره ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

ويخفض المعاش المستحق لتوافر الحالة المنصوص عليها في البند (هـ) من المادة ١٨ بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف ووفقا للجدول رقم ٨ المرفق بالقانون (م/٢٢) .

ويحدد الجدول المذكور نسبة الخفض على النحو الآتي :

إذا كان السن في تاريخ استحقاق الصرف أقل من ٥ سنة يكون نسبة الخفض ١٥٪ أما إذا كان السن ٥ سنة وأقل من ٥٠ فتكون نسبة الخفض ١٠٠٪ ، وإذا كان السن ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة تكون نسبة الخفض ٥٠٪ .

ويسوى المعاش في غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لاجور المؤمن عليه التي أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين ان قلت عن ذلك . (م / ١٩ ) .

ويسوى المعاش بواقع جزء واحد من خمسة وأربعين جزءا من الاجر المنصوص عليه في المادة السابقة عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين وذلك بعد خصم مقداره ٨٠٪ من هذا الاجر (م/٢٠) .

وإذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة وتخصب بنسبة ١٥٪ من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين (١ م / ٢٧) .

ويبين مما تقدم ان الاستقالة باعتبارها سببا من اسباب انتهاء الخدمة ذات اثر على المعاش أو المكافأة المستحقة للمستقيل . وقد كان هذا الاثر يصل في اول الامر الى الحد الذي يترتب على الاستقالة سقوط حق المستقيل في المعاش أو المكافأة . ثم بأن للشرع عدم عدالة هذا الاثر الفادح ونتائجه البعيدة المدى في مستقبل المستقيل وأسرته . وبخاصة ان العامل كثيرا ما يقدم على الاستقالة تحت ضغط ظروف غير ملائمة . ولهذا فقد اتجه المشرع الى التخفيف من الاثر الناتج عن الاستقالة على المعاش أو المكافأة المستحقة

للمستقيل ، مكثيا بالتخفيض من ذلك المعاش أو تلك المكافأة بنسب تختلف تبعا  
للمن التي يبلغها طالب الاستقالة وقت تقديمه بطلبها (١٩) ..

## المبحث الثاني

### أعضاء بعض الطوائف من الأثر المسقط للاستقالة

على أنه لئن كان للاستقالة هذا الأثر على معاش المستقيل أو مكافأته  
إلا أن المشرع في قوانين المعاش قد أعفى بعض طوائف العاملين من هذا  
الأثر المسقط وذلك لاعتبارات تتعلق بالأوضاع الوطنية أو الاجتماعية  
لأفراد هذه الطوائف ..

أولا — بمقتضى القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ الذي عدل المادة ٦٣ من  
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ استثنى من الأثر المسقط للاستقالة المدرسات  
اللواتي يستعملن بقصد الزواج ومنحن الحق في مكافأة معادلة لماهية شهر  
واحد عن كل سنة من منى خدمتهن .

ونصت المادة ٦٣ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ معطلة بالنقانون  
رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ على أن تمنح لهن هذه المكافأة بشرط :

١ — أن يكون قد مضى عليهن في وقت تقديم الاستقالة ثلاث سنوات  
كاملة في الخدمة محسوبة في المعاش .

٢ — ولئن يشهد لهن بحسن السلوك وتيامهن بالخدمة على ما يرام .

٣ — ولا تصرف لهن المكافأة إلا بعد الزواج وبشرط حصوله في مدة  
الاشهر الثلاثة التالية للاستقالة .

---

(١٩) حتى بالنسبة لعقد العمل الفردي نجد أن الاستقالة يترتب عليها  
تخفيض المكافأة المستحقة .



ثم توسعت المادة ٥٩ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ فاستثنت من سقوط الحق في المعاش أو المكافأة المترتب على الاستقالة المستخدمات اللواتي يستقلن بقصد الزواج وقررت المادة ٥٩ المذكورة أن يمنح أولئك المستخدمات المعاش أو المكافأة التي لهن الحق فيها . على أن يسوى المعاش على أساس متوسط الماهية في السنتين الأخيرتين .

ورغم أن المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ قد نص في المادة ١٦ على أن الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة لا تؤدي إليه إلا المبالغ التي خصمت من مرتبه باعتبارها اشتراكات في صندوق الادخار مع مائة مركبة سعرها ٢٪ سنويا - رغم ذلك فقد علقت المادة ١٦ آتفة الذكر في ختلها واستثنت من ذلك الموظفات اللاتي يستقلن بسبب الزواج وجعلت المال الذي يؤديه صندوق الادخار لكل منهن يعادل جلة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبها والمبالغ التي ادتها الخزنة العامة لحسابها مع مائة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء (٢٠) .

ثم نصت المادة ٢٥ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن الموظفات المتزوجات اللاتي يستقلن من الخدمة تسوى مكافأتهن على أساس ١٢٪ من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار إليها مهما تكن هذه المسدة (٢١) .

وقد رجعت هذا الحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي

(٢٠) انتهى رأي شعبة الشؤون المالية والاقتصادية الى أن الزوجة التي تستقيل بسبب عدم إكتمالها الجمع بين الإعباء العائلية وأعمال الوظيفة لها الحق في المبلغ المشار إليه في المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ سواء تم الزواج قبل العمل بذلك المرسوم أو بعده دون قيد أو شرط - فتوى رقم ١١٩٠ في ٢٧/١/١٩٥٣ مجموعة المكتب الفني للفتاوى السنتان ٧٠٦ رقم ٢٥٥ من ٦٠٤ .

(٢١) ويقصد بالمرتب السنوي آخر مرتب استحق مضمونيا في اثني عشر .

(م - ٤٣ ج ٦)

الهيئات ذات الميزات المستقلة ثم ردت هذا الحكم المادة ٢٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بنظم التلبين والمعايش لموظفي الدولة المدنيين .  
ثم ردت المادة ٦ من القانون ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بنظم التلبين والمعايش لمستخدمي الدولة وعملها الدائمين .

وعندما صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ نص في المادة ٢٥ على أن المنتفعات المتزوجات اللاتي يستلطن من الخدمة تسوى مكافئتهن على أساس ١٢٪ من المرتب أو الأجر السنوي من كل سنة محسوبة في المعاش إذا لم تصل مدة الخدمة إلى خمس عشرة سنة وبها قلت هذه المدة . وعلى أساس ١٥٪ من المرتب أو الأجر السنوي من كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة الخدمة خمس عشرة سنة على الأقل (٣٣) .

وقد راعى المشرع في صدد المعاملات المتزوجات أن للزواج مقتضيات وأعباء على الزوجة قد تلجئها إلى أن تستقيل من الخدمة بفحالة التفرغ لخدمة البيت ورعاية الأولاد . وقد وضع المشرع هذه الاعتبارات الاجتماعية موضع التقدير فقرر للمرأة العاملة في جهات الإدارة بالنسبة لآثر الاستقالة على المكافأة المستحقة خاصة تتناسب مع ظروفها آتفة الذكر .

ثانياً — نصت المادة ٣٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على عدم سريان الأحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة في حالة الاستقالة على نواب رئيس الجمهورية وعلى أعضاء مجلس الرياسة والوزراء ونوابهم .

كما نصت المادة ٣١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فقرة أخيرة على استثناء التفضيخ في صرف المعاش للوزراء ونواب الوزراء ويستحق تعويض الدفعة الواحدة فور انتهاء الخدمة في حالة اختياره .

---

(٢٢) ويقصد بالمرتب أو الأجر السنوي آخر مرتب أو أجر شهري كامل استحق مضموناً في اثني عشر . ويدخل في ذلك الزيادة في المرتب أو الأجر ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

وقبل ذلك كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ والمادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ تنصان على ألا تسرى الأحكام الخاصة بالاستقالة على الوزراء ونواب الوزراء . ويستحقون عند استقالتهم ما كان يستحق لهم في حالة إعفائهم من أعباء الوظيفة .

كما كانت المادة ٥٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ تنص على أن الوزراء (٢٣) ووكلاء الوزراء والوزراء المفوضين والنائبين المصوميين إذا تركوا وظائفهم بسبب الاستقالة لا يفتخون حقهم في المعاش أو المكافأة وتبقى لهم هذه الجزية إذا ما استندت إليهم مناصب أخرى ، أو إذا أعيوا بعد استقالتهم إلى الخدمة في وظائف أخرى .

ثالثاً — نصت المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على منح سريان الأحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة في حالة الاستقالة على المنتظمين الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات ويقف انتفاعهم بأحكام هذا القانون بسبب ترحيلهم بالعمل سواء كان ذلك بطريق النقل أو التعيين أو الانتخاب في الهيئات أو المؤسسات العامة أو المجلس النيابي أو المجالس المحلية أو المنظمات الشعبية أو الشركات التي تساهم فيها الدولة .

رابعاً — نصت نظم خاصة ببعض طوائف العاملين على إعفائهم من الآثار المسقطه للاستقالة ، ومن هذا القبيل المادة ٤٣ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بإصدار نظام السلكين العبلوماسي والقنصلي ، مقررته أنه استثناء من أحكام قوانين المعاشات لا يترتب على استقالة عضو السلك العبلوماسي أو القنصلي سقوط حقه في المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافأته في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المقبولين بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفر .

وبينت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ أنه الذكر أنه أخذ في هذا المقام بالحكم الوارد في بعض القوانين الخاصة من حفظ حق

العضو المستقيل فيها يستحقه من معاش ومكافأة . وقد كان هذا الحكم معمولاً به طبقاً للادة ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢٢ فى حق أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا تزوجوا من أجنبيات . وليس ثمة ما يبرر قصره على هذه الحالة وحدها وعدم اطلاق حكمة على أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا رغبوا فى اعتزال الخدمة لاي سبب .

وقد رجعت المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة هذا الحكم مقررة انه « لا يترتب على استقالة أعضاء مجلس الدولة سقوط حقهم فى المعاش أو المكافأة ويسوى المعاش أو المكافأة فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المفصولين بسبب الفناء الوظيفية أو الوفر » .

كما نصت المادة ٧٥ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على انه استثناء من احكام قانون موظفى الدولة وقوانين المعاشات أو التقاعد لا يترتب على استقالة القاضى سقوط حقه فى المعاش أو فى المكافأة . ويسوى معاش أو مكافأة القاضى فى هذه الحالة على آخر مرتب كان يتقاضاه .

وبالنسبة لاستقالة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأثرها على استحقاق المعاش أو المكافأة نجد ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على انه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة أو وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافأته فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المفصولين بسبب انتهاء الوظيفة أو الوفر » .

وهذا النص قد تضمن ذات الحكم الذى سبق أن رأيناه بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى وأعضاء مجلس الدولة والتفصاة . ويقرر النص المذكور لخير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة

خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم فى المعاش أو المكافأة عند الاستقالة »  
وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها فى قوانين المعاشات .

وقد ذهب رأى فى تفسير المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦  
أنه الذكر الى أن هذه المادة أنها تورد استثناء من القاعدة العامة المنصوص  
عليها فى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المعنية ، ومن ثم  
يجب تفسير هذا الاستثناء فى أضيق الحدود . وإذا كان قانون تنظيم  
الجامعات المصرية آنف الذكر قد نص على عدم سقوط حق مدير الجامعة ووكيلها  
أو عضو هيئة التدريس بها فى المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة ، ولم  
يقرر أية أحكام أخرى تحدد ماهية الاستقالة وشروطها فإنه يجب قصر حكم  
المادة ٧٩ فى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ على الاستقالة المريحة  
دون الاستقالة الحكيمة (٢٤) .

على أن الرأى الراجح هو أنه لما كتبت المادة ٨٩ من القانون رقم ٢٤٥  
لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة  
ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها والائر المترتب ، لم تخصص نوعاً معيناً  
من أنواع الاستقالة دون سواء وإنما جاءت عبرتها فى هذا الصدد عامة  
مطلقة ، ومن ثم يسرى حكمها على صور الاستقالة كافة سواء كتبت استقالة  
صريحة أو استقالة اعتيادية (٢٥) .

ويجبر أن تشير فى هذا المقام الى أن الأثر المالية التى تترتب على  
الاستقالة الحكيمة هى التى تترتب على الاستقالة الصريحة لا فى حالة  
مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بحسب بل فى كل  
الحالات أيضاً . فالأثر المالية المترتبة على الاستقالة الحكيمة فى حالتى

---

(٢٤) راجع الفتوى رقم ١٥٠ فى ٢٩/٩/١٩٥٧ الصادرة من إدارة  
الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والأزهر سلف الإشارة إليها .

(٢٥) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ١٠٣ فى  
١٩٥٨/٢/٢٤ سلف الإشارة إليها .

الانقطاع عن العمل والاتحاق بخدمة حكومة اجنبية هي التي تترتب على  
الاستقالة المبرحة (٣١) .

### المبحث الثالث

#### تيسير اعتزال الخدمة

لن نطيل الحديث في هذا المبحث فقد اقتضى الامر ان نعرض الكثير من  
تفاصيله عند دراسة الاستقالة التيسيرية التي افردنا لها الفصل الثالث من  
الباب الاول من هذا المبحث .

وتكفى في هذا المقام بلاشارة الى الخطوط العريضة للمزايا التي  
منحها المشرع لبعض طوائف العاملين ترغيبا لهم في الاستقالة والدافع له الى  
سلوك هذا المسلك .

ولقد كان من الطبيعي على الباحث ازاء قرارات مجلس الوزراء الصادرة  
عام ١٩٥٢ بتيسير اعتزال الخدمة ثم العودة الى ذات المنهج في عام ١٩٦٠  
بصدور القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — كان من الطبيعي على الباحث ان  
يسجل رغبة لدى القاهين على تنظيم الادارة الحكومية في تخليص الجهاز  
الاداري من كثير من كبار السن بتسهيل خروجهم من الخدمة لقاء مزايا مالية  
وذلك بغية انساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من العاملين الذين لهم  
من حماس الشباب وطموحه ما يؤهلهم لتبوء المناصب الادارية العالية فيستطوعوا في

(٢٦) ومن هذا الرأي ايضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في ص ٢٩  
من بحثه سالف الاشارة اليه . كما قضت محكمة القضاء الاداري بذلك في  
الدعوى رقم ٤١٨ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٢/٢٤/١٩٥٨ س ١٣ رقم ١٤٨ من  
١٥٦ مقررته انه اذا كان القرار الصادر بانهاء خدمة العامل قد استند اليه  
اعتباره مستقبلا فانه يتمين تسوية مكافئته وفقا للاحكام التي ترتبها قوانين  
المعاملات على طلب الاستقالة . اذ لا محل للفرقة بين الاستقالة التي يقدمها  
العامل بالطريق العادي والاستقالة الحكومية .

الاجهزة الحكومية التى يترأسونها روحا فنية تتكلم مع مقتضيات العصر ومطالبه التقدمية الخلاقة ، وبغية فتح ابواب التوقف لىام الكثير من المتفوقين من خريجي الكليات والمعاهد العلمية ، وبغية ازاحة كثير من الدرجات الشخصية التى وصل المسنون من العاملين الى شغلها نتيجة رسوبهم فى درجت السنين الطوال مما اقتضى من المشرع عطفا على قضيتهم أن يقرر لهم الترقية الى درجات غير ذات وجود فعلى فى الميزانية لطلق عليها الدرجات الشخصية .

وقد ذهبت قرارات مجلس الوزراء بتيسير اعترال الخدمة الصادرة عام ١٩٥٣ الى تقرير المعاملة الآتية :

( ا ) ضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين الى من يقدم طلبا بالاعترال . وهذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته (٢٧) ..

(ب) اداء الفرق بين المرتب والمعاش بشاهرة خلال تلك المدة . ويعتبر الفرق بين الماهية والمعاش من السنتين المضلفتين الى مدة الخدمة بمثابة تعويض يؤدى على اقساط شهرية . فاذا توفى المستفيد قبل نهاية هاتين السنتين المضبوطتين الى مدة خدمته أصبح هذا التعويض تركة تصرف الى ورثته ، وانما لا يؤدى اليهم الا مقسطا لانه ليس للورثة من الحقوق اكثر مما لورثتهم (٢٨) .

( ج ) يكون اداء ذلك الفرق على اساس المرتب مضاعفا اليه اعانة غلاء المعيشة والمعاش مضاعفا اليه تلك الاعانة ايضا .

( د ) لا تدخل العلاوات التى تستحق لثناء المدة المضافة فى حساب المعاش .

---

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١/٩ من ٣ رقم ٢ ص ٢٤ .

(٢٨) راجع ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة فى فتواها رقم ١٨٥ بتاريخ ١٣/٧/١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى لفتوى ادارات الفتوى والتشريع - السنتان ٢ و ١٠ رقم ٢٤٠ ص ٢٤٧ .

أما القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فقد ذهب الى تقرير المعاملة الآتية :  
( أ ) يشترط بلوغ الخامسة والخمسين وقت العمل بذلك القانون أو  
خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

( ب ) التقدم بطلب لترك الخدمة .

( ج ) يسوى معاش المستفيد على أساسين :

١ - ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز  
بهذا الضم سن المستن ، على ألا يتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش  
نتيجة هذا الضم ٣٧ سنة .

٢ - منح علاوتين من علاوات الدرجة على ألا يتجاوزيهما نهاية مريوطها .  
وإذا كانت قرارات مجلس الوزراء الصادرة عام ١٩٥٣ والقانون  
رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بتفسير اعتزال الخدمة على بعض طوائف العاملين المدنيين  
قد بعثت بها الشبهة وأضحت الآن أحكامها قديمة إلا أن الذي يعنى في دراستها  
بالنسبة للمستقبل أنها تضمنت تجربة قانونية وإدارية تصلح للاسترشاد بها  
كلما دعت الحاجة بالمرشح الى سلوك سبيل تيسير اعتزال الخدمة . ويمكننا  
أن نختم الحديث في هذا المقلم بتسجيل ثلاث ملاحظات .

أولاً : يقتصر الانتفاع بأحكام الاستقالة التيسيرية على طوائف معينة  
من العاملين يستلزم فيهم المشرع شروطاً يحددها بها يحقق الغرض المقصود  
من التيسير في اعتزال الخدمة .

ثانياً : أحكام الاستقالة التيسيرية العمل بها مؤقت ومرعون بفترة  
محددة ، فإذا انقضت هذه الفترة أصبحت تلك الأحكام غير مطبقة ويعود العمل  
بأحكام العادية في الاستقالة .

ثالثاً : إذا كان حساب المعاش أو المكافأة في الاستقالة العادية يجري  
على أساس المدة المتقضاة في الخدمة فإن أحكام الاستقالة التيسيرية تضيف  
بعداً يفترض تضاعفها في الخدمة وتدخل في حساب المعاش أو المكافأة بشروط  
معينة وذلك باعتبارها تعويضاً عن اعتزال الخدمة قبل بلوغ السن القانونية (٣٦) .

(٢٩) راجع في ذلك أيضاً الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه من



لها القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي أضاف احكامها خاصة بالاستقالة  
التيسيرية الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨. ينظم العالين المقيمين في الدولة  
نقد حدد حالتين لهذه الاستقالة ، وبالنسبة لاولها نقد ذهب الى تقرير المحايلة  
الآتية :

( أ ) يشترط الا تقل السن عند تقديم الطلب من ٥٥ سنة ولا تكون  
المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة .  
( ب ) التقدم بطلب لترك الخدمة .

( ج ) يسوى معاش المستفيد على اساس مدة اشتراكه في نظام  
التأمين الاجتماعي مضاعفا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية او مدة  
مستتين ايهاا اقل .

لها الحالة الثانية فتكون المحايلة كالآتي :

١ — ان تقل سن العال عن ٥٥ سنة .

٢ — التقدم بطلب لترك الخدمة .

٣ — قيام العال بمفرده او مع آخرين باحد المشروعات الانماجية وفقا  
للضوابط المحددة بقرار الوزير المختص بالتنمية الادارية .

٤ — يصرف للعال في هذه الحالة مكافأة توازي سنة مع ضم مستتين  
الى المدة المحسوبة والمعاش .

## الفصل الثاني

### اثر الاستقالة على غير المالك أو المكافأة

تترتب على الاستقالة آثار أخرى غير ما رأيناه بالنسبة للمالك والمكافأة ونرصد على الصفحتين التالية ثلاثة آثار تترتب على الاستقالة .

أولاً : يترتب على قبول الاستقالة صيرورتها نهائية لا رجعة للعامل المستقبل فيها ، كما تنفي إلى انتهاء خدمته من تاريخ القرار الصادر بقبولها أو من التاريخ الذى تحدده الإدارة (١) . أما إذا لم تصدر جهة الإدارة قرارها بقبول الاستقالة خلال المدة المقررة لذلك فإن الاستقالة تكون مقبولة بقوة القانون من تاريخ انقضاء تلك المدة .

ومن ثم يستحق العامل مرتبه حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

وإذا استمر العامل المستقبل فى القيام بأعباء وظيفته مؤقتاً بعد انفصال عرى العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة — كل يستبقى العامل بعد قبول استقالته لتسليم ما فى معيته (٢) — فلا يغير ذلك من الأمر شيئاً لأن الخدمة تنتهى بتحقيق سببها . ويعتبر الأجر الذى يستحقه العامل إذا استمر

---

(١) مجلس الدولة الفرنسى فى ١٢/٥/١٩٥٤ — المجموعة ص ٢٦٦ .

(٢) كانت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تجيز إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهر واحد لتسليم ما فى معيته وما كان يجوز به هذا الميعاد إلا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز شهرين إذا انتضت الضرورة ذلك وتصرف له مكافأة تعادل مرتبه .

فى عمله مؤقّتا بعد ذلك مكانة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مسدة  
الخدمة (٣) .

ثانيا : كانت المادة ٥٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
نظام موظفى الدولة تنص على استحقاق الموظف مصروفات نقل له ولعائلته  
ومتاعه عند انتهاء خدمته لاسباب غير الاستقالة أو سوء السلوك أو الإقالة  
الى المعاش بقرار تاديبى أو فقد الجنسية أو الحكم عليه فى جنابة أو جريمة  
مخلّة بالشرف ومن ثم لا يستحق العايل المستقبل مصروفات له ولعائلته ومتاعه .  
وذلك طالما أنه يهجر الخدمة برغبته واختياره . وتختلف الاستقالة فى ذلك  
عن انتهاء الخدمة لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، أو لعدم اللياقة  
للخدمة محيا أو للفصل بسبب إساءة انوظيفة .

وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين اللاحقة لم تتضمن  
مثل هذا النص ، فذلك اكتفاء بالمادة ٢٠ من لائحة بدل السفر ومصاريف  
الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ فقد نصت على أن  
» تستحق مصروفات الانتقال فى حالة تغيير الإقامة فى الأحوال الآتية :

٥ - انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو العزل بقرار تاديبى .

فإذا كان العايل قد انتهت خدمته بالاستقالة فلا يستحق مصروفات  
نقل له أو لعائلته أو متاعه . ولا يفيد فى ذلك حتى أن يكون سبب استقالته  
هو الترشيح لعضوية مجلس الأمة . لأن ذلك لا يغير من الأمر شيئا ، فذلك أنه  
لا شك أن سبب انتهاء خدمته هو الاستقالة أيا كان الفرض منها . كما لا يجديهِ  
إذا كان تاديبيا استفاده الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن  
التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح أنفسهم  
لعضوية مجلس الأمة ، لأن ذلك القرار لم يلت بقاعدة من شأنها التيسير على  
رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح لعضوية مجلس الأمة

---

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٢٢ لسنة  
٣ ق بجلسة ١١/٢٢/١٩٥٨ من ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

بصفة عامة مطلقة . وإنما قد حدد الأحكام التي يستفيدون منها استثناء من القواعد العامة وليس من بينها ما يتعلق بمصاريف النقل (٤) .

ثالثاً : لا تحول الاستقالة بعد قبولها دون اتخاذ الإجراءات التأديبية قبل الموظف المستقبل عن تصرفات أو وقائع سابقة على انتهاء خدمته لم تكشف إلا بعد استقالته .

(٤) راجع فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العدل رقم ١٩١ في ١٩٥٧/٩/٢١ وثبة فتوى أخرى صادرة من إدارة الفتوى المذكورة برقم ١٩٠ في ذات التاريخ بشأن استقالة القضاء من الخدمة للترشيح لمعضوية مجلس الأمة على مقتضى القواعد الواردة في قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٠ لسنة ١٩٥٧ وقد ذهبت هذه الفتوى إلى أن قبول الاستقالة التي يقدمها التفاضي للترشيح لمعضوية مجلس الأمة وتنحية بالفعل للترشيح ثم اعتراض الاتحاد القومي عليه لا يحرره من الامتداد من قواعد التيسير الواردة في قرار رئيس الجمهورية آنف البيان ، وقد جرت عبارات الفتوى بالآتي « يبين من الاطلاع على المذكرة المرفوعة الى السيد رئيس الجمهورية لاصدار القرار الجمهوري رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون في اعتزال الخدمة لترشيح انفسهم لمعضوية مجلس الأمة انها قد تضمنت احكاماً تقضي بالتيسير على رجال القضاء والنيابة العامة وأعضاء مجلس الدولة وإدارة قضايا الحكومة الراغبين في اعتزال الخدمة بغية هذا الترشيح .

والشرط الذي استلزمته تلك المذكرة التي صدر بناء عليها قرار رئيس الجمهورية سالف الذكر للاستفادة من احكامه . هو الرغبة في اعتزال الخدمة للترشيح لمعضوية مجلس الأمة ، دون ما شرط آخر يرتبط بنتيجة هذا الترشيح . وحكمة ذلك ظاهرة وهي ولا شك الاستفادة من كفاءات رجال القضاء فلا يوقتهم عن ذلك الترشيح خشية الاخفاق في الانتخاب بعد ان اشترط اعتزالهم الخدمة كشرط للترشيح لمعضوية مجلس الأمة دون غيرهم من موظفي الدولة .

ولما كان الشرط الذي يستلزمه القرار المذكور لتطبيق احكامه ، هو الرغبة في الترشيح لمجلس الأمة قد تحقق بالنسبة للقضاء الذين تقدموا باستقالاتهم للترشيح لمعضوية هذا المجلس وقبلت منهم الاستقالة فقدموا بعند للترشيح الا ان الاتحاد القومي اعترض عليهم ، وذلك لأمور تخرج عن ارادتهم ولا تعنى على الإطلاق عدولهم عن هذا الترشيح ، لذلك فان لهم الاستفادة من قواعد التيسير التي تضمنها القرار الجمهوري رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه ، ويضمن معاملتهم معاملة من أخفق في الانتخاب « مجموعة المكتب الفني لفتاوى ادارات الفتوى والتشريع - السنة الحادية عشر - رقم ٢٥٤ .

وفلذلك بطبيعة الحال في حدود المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ، فقد نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن تسقط الدعوى التأديبية يضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباثر بوقوع المخالفة . وتنتطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة . وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للبدء ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية ،

وقد جمل هذا النص المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباثر بوقوع المخالفة ، ما لم تكن هذه المخالفة جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية . وهذه تسقط وفقا للمادة ١٥ من قانون الإجراءات الجنائية بضى عشر سنوات من يوم وتوع الجريمة فى مواد الجنائيات وبضى ثلاث سنين فى مواد الجنع ، وبضى سنة فى مواد المخالفات ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

ويبين من ذلك أن القانون رقم ٤٦ ق لسنة ١٩٦٤ قد قصد الى تقصير مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية وذلك استقرارا للأمور واستقباليا لهب حتى لا نظل مسائل الإدارة مطلقة مدة طويلة يعوق من سير المرافق العامة الى مرايها بالانتظام والسرعة اللازمين لسيورها .

فقد كتلت المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المخالفة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ تقضى بأن لا تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة الى الموظف طول وجوده فى الخدمة . فلذا ترك الضمة لآى سبب كان فلا تسقط هذه الدعوى قبل خمس سنوات من تاريخ الترك (٥) .

---

(٥) واستهداء بحكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٠٥٨ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦١/٤/٢٩ بشأن كيفية حسلب بدء سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية عن المخالفات التى تقع قبل العمل بقانون جديد استحدث أو عطل

وقد نصت المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه  
« تسقط الدعوى التأديبية بضى سنة من تاريخ علم الرئيس المبائر بوقوع  
المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المقتين أقرب .

وتتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة  
وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تحدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه  
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة» .  
وتنص المادة ٩١ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه  
« تسقط الدعوى التأديبية بضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو  
المحاكمة وتبدأ المدة من جديد من آخر إجراء .

ولذا تحدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه  
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة .

ومع ذلك إذا كون الفصل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا  
بسقوط الدعوى الجنائية .

على أنه من ناحية أخرى فإن المشرع يقضى فى بعض الاحيان بانقضاء  
الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية والحكمة من

---

= فى مدة المسقوط اتنى قررها نص قديم — استبعاد بهذا الحكم فإن الدعوى  
التأديبية اذ تسقط بضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المبائر بوقوع  
المخالفة فإن مدة المسقوط هذه لا تسرى الا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦  
لسنة ١٩٦٤ الذى استحدث هذا التعديل فى مدة سقوط الدعوى التأديبية  
أى من أول يوليو سنة ١٩٦٤ ولو كان الرئيس المبائر قد علم بوقوع المخالفة  
قبل ذلك ما داهت الدعوى التأديبية لم تكن قد سقطت طبقا للقواعد المعمول  
بها سابقا — راجع زميلنا الاستاذ حميدى عبد المنعم فى كتابه قانون نظم  
العاملين المدنيين بالدولة مطلقا على نصوصه بأحكام وفتاوى مجلس الدولة —  
طبعة ١٩٦٤ — ص ١٥٨ و ١٥٩ .

ذلك أنه قد تثار في التحقيقات مسائل تتصل بسلامة الدولة العليا ويكون  
من المصلحة كتابتها بقبول الاستقالة .

وتطبيقا لذلك قضت المادة ٣٩ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام  
المسلكن الدبلوماسي والفنصلى بأن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة العضو  
المحال الى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها .

ونصت المادة ١١٤ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة  
القضائية على أن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضى وقبول وزير  
العذل لها ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية والعنية الناشئة  
من نفس الواقعة ، والمقصود بالقنشاء فى هذا النص جميع رجال القضاء  
وكل من يشغل وظيفة قضائية بديوان وزارة الفنصل أو بمحاكمة النقض  
أو بالنيابة العامة .

وعلى ذلك فى الأحوال التى يقضى القانون بتنقضاء الدعوى التأديبية  
باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية يترتب على الاستقالة اثر خطير  
اذ ينهار الاتهام الادارى فى مواجهة العامل المستقيل . على أن المشرع  
عند ما يقرر مثل هذا الأثر لا يضع فى اعتباره مصلحة العامل نفسه  
ولا يعامله هذه المعاملة الخاصة الا حرصا على صوالح الدولة العليا حتى  
لا تطرح اسرار على جانب من الاهمية وتذاع بينما يكون من الخير العام أن  
تبقى فى طى الكتمان حتى لا يستفيد منها عو للبلاد أو تلوكها السن المفرضين  
على نحو فيه اساءة وامتهان . ومن البين أن المسائل التى يتداولها عمل  
القضاة واطضاء السلك الدبلوماسى والفنصلى من المسائل التى تنضج فيها  
الحكمة المثار اليها بجلاد .

رقم الايداع بدار الكتب ٨٦/٥١٣٤

دار التوثيق والنشر  
للطباعة والمطبوعات  
أخضر - حيضام الوصل - بجوار جامع الزاوية  
ت ٩٢٥٣٠٤



## تصويبات

بسمه ابي القاري

نأسف لهذه الأخطاء المطبعية

فالكمال لله سبحانه وتعالى ٠٠٠٠

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
رضعت	١٦/ ٢	وضعت	المادة	٢/٦٦	المادة
الدولة	١١/١٠	الدولة	٢٧	١٨/٦٠	٢٧
تم	٢٢/١١	رقم	الحالات	١٧/٦٥	الحالات
لنقره	٢١/٢٥	الفقرة	عليها	٢١/٢٦	عليها
القانون	١٢/٢٥	القانون	لنسمى	١٩/٦٩	لنسمى
مجوعة	٢٣/٢٩	مجموعة	ثم	٧/٧٥	ثم
ينهى	٩/٣٠	تنهى	الائمة	٢١/٧٦	الائمة
هـ	٥/٢٢	هـ	يعيد	٢٢/٧٦	يعيد
الملمين	٢٥/٢١	المعاملين	الطبي	١١/٨٢	الطبي
المادة	٢٦/٢٥	المادة	للاحكام	٢٣/٨٥	للاحكام
بالقطع	٢/٢٦	بالقطاع	واللوائح	٨/٨٧	واللوائح
كفت	٢٤/٢٦	كانت	بنص	١١/٨٨	بنص
المكببة	٣/١٢	المكببة	رقم	١٦/٩٠	رقم
لاحكم	٢٥/١٢	لاحكام	بالنظام	٤/٩١	بالنظام
بلقرار	٢٧/٤٢	بالقرار	بالتابون	٢٤/٩١	بالتابون
الاذهوبة	٢/٢٧	الاذهوبة	القانون	٤/٩٢	القانون
الازهر	٢/٤٧	القوانين	القوانين	٢/٩٢	القوانين
بكلفة	٧/٤٩	بمكلفة	الخدمة	٢٥/٩٢	الخدمة
لنح	٨/٥٢	لنح	بين	١٢/٩٢	بين
عده	٤/٥٢	عده	المادة	٢٠/٩٥	المادة
الخاصة	١١/٥٧	الخاصة	تراه	٢٢/٩٧	تراه
بلبند	٢١/٥٨	بالبند	الخارجين	٩/١٠١	الخارجين
مون	١٠/٦٠	ومن	العامل	١١/١٠١	العامل

الخطا الصفحة/السطر الصواب الخطا الصفحة/السطر الصواب

ان	٨/١٦٤	ؤن	٢	١٩/١٠١	؟
الموظف	١١/١٦٤	الموظف	الصادر	١٦/١٠٢	نصدر
المشار	١٤/١٦٤	المشار	وقد	١٩/١٠٤	ود
بالموافقة	١٤/١٦٥	بالموافقة	تقونا	١٠/١٠٥	منقونا
تتضمن	٥/١٦٦	تتضمن	وقت	٩/١٠٨	وقد
التامين	٢١/١٦٦	التامين	توجه	١٢/١٢١	ترجيه
واستطردت	٢٨/١٦٨	واستطردت	المفكرة	١/١١٢	المرة
الشركة	٧/١٧٦	الشركة	الاصل	٨/١٢٢	الاصل
القانون	٢٢/١٧٢	القانون	الموظف	٢٨/١٢٢	الموظف
بشان	٢١/١٧٩	بشان	المرتبة	٢٨/١٢٢	المرتبة
يكون	١٢/٢١٢	يكون	والموظفين	٨/١٢٢	والموظفين
من	٥/٢١٥	من	والمعاد	٨/١٢٢	والمعاد
انهاء	١٨/٢١٩	انهاء	الحكمة	٢٧/١٢٢	الحكمة
تنفيذا	٢١/٢١٩	تنفيذا	خمس	١٦/١٢٥	خمس
تنفيذا	١٢/٢٢٠	تنفيذا	المقنة	٢٢/١٢٦	المقنة
الحكم	١٢/٢٢٠	الحكم	الموظفون	٥/١٢٧	الموظفون
المحاكمة	١٩/٢٢٥	المحاكمة	٦٢	١٢/١٤٤	٦٢
بالشرف	٢٥/٢٢٥	بالشرف	بها	٢/١٤٥	بها
التنفيذ	١٣/٢٣٥	التنفيذ	القانوني	٢٦/١٤٥	القانون
القانون	٢٤/٢٣٩	القانون	العامل	١٩/١٤٦	العامل
لأتنا	٢/٢٤٥	لأتنا	المستخدمين	٥/١٤٨	المستخدمين
العامل	١٩/٢٤٧	العامل	سجل	٨/١٤٩	سجل
انتهاء	٢/٢٤٨	انتهاء	المرتبة	٤/١٥٢	المرتبة
جائزا	١١/٢٤٩	جائزا	مجزز	١٢/١٥٣	يحوز
مفتوحا	١٧/٢٥٠	مفتوحا	الحكمة	١٢/١٥٣	الحكمة
١٩٧٨	٤/٢٥٣	١٩٧١	الدونة	٧/١٥٤	الدونة
الى	٢٥/٥١٣	الى	المستخرج	٧/١٥٦	المستخرج
الاكراه	١٢/٥٣٩	الاكراه	واضح	٢٧/١٥٩	وصح
الاستقرار	٩/٥٤١	الاستقرار	الشهادة	٤/١٦٠	الشهادة
بتعديلات	٢١/٥٤١	بتعديلات	الخضمة	٢/١٦١	الخضمة
معتبرة	١/٥٥٤	معتبرة	المشارع	٢٤/١٦٥	المشارع

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
ورفكت	٦/٥٦٦	ورفضت	يا	٢٦/٦١٠	ما
الملتصبة	١٢/٥٨٢	المختصة	بشفن	١٩/٦١٦	بشلفن
الانتقطة	٥/٥٩٨	الانتقطاع	الجدوى	٢٤/٦٢٠	الجدوى
اجراءه	١/٦٠١	اجراءات	شعرو	٢١/٦٣١	شعور
ون	١٠/٦٠١	ون	معدة	٢٥/٦٣٢	المعدة
رئيس	٨/٦٠٥	رئيس	لكل	١٦/٦٤٠	لكل منهما
تكلمت	٣/٥٦٢	تكلمت	كان	١٩/٦٤٨	كان



**فهرس تفصلى**  
**( الجزء السادس )**

---

الصفحة	الموضوع
١	منهج نبوىب الموسوعة :
٥	انتهاء الخدمة :
٩	الفصل الاول — انتهاء الخدمة بقوة القانون
٩	الفرع الاول — انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية
٩	اولا — السن القانونى للتقاعد
٩	( ا ) التقاعد فى سن الستين
٤٥	( ب ) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين
٧٥	( ج ) البقاء فى الخدمة مدى الحياة
٨٠	ثانيا — اثبتت السن
٨٧	ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية
٩٢	رابعا — مسائل متنوعةفى انتهاءالخدمةببلوغالسن القانونية
٩٨	تطبيق —

١٨٦	الفرع الثاني — الفصل من الخدمة لصتور حكم جنائي
١٨٦	أولا — عقوبة العزل من الوظيفة العامة
	ثانياً — الحكم في جنالية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب
١٩٨	انتهاء الخدمة بقوة القانون
٢٠٨	ثالثاً — الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ
٢١٧	رابعاً — العزل للحكم في جريمة مخلة بالشرف
٢٢٤	تمليق
٢٩٧	الفصل الثاني — انتهاء الخدمة من جانب الإدارة
٢٩٩	الفرع الأول — الفصل بسبب الغاء الوظيفة
٣٠١	الفرع الثاني — الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية
٣٠٦	الفرع الثالث — الفصل بغير الطريق التأديبي
٣٠٦	أولاً — الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات العامة
٣٣٨	ثانياً — الفصل بغير الطريق التأديبي في حالات التطهير
٣٦١	الفصل الثالث — انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها
	( الاستقالة )
٣٦١	الفرع الأول — الاستقالة الصريحة
٣٩٢	الفرع الثاني — الاستقالة الضمنية أو الحكمة

الصفحة	الموضوع
٤٤٩	الفرع الثالث — الاستقالة التيسيرية
٤٤٩	اولا — قرارات مجلس الوزراء فى ٤ و٥/١١/١٢/١٩٥٣
٤٥٦	ثانيا — قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦/١٢/١٩٥٣
٤٦٠	ثالثا — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
٤٩٧	رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠
٥٠٢	الفصل الرابع — مسائل عامة ومتنوعة فى انتهاء الخدمة
٥٢٧	تعليق





## سابقة أعمال الدار العربية للموسوعات

( حسن الفكهني - وحليم )

خلال أكثر من ربع قرن مضى

---

### أولا - المؤملات :

١ - المدونة العمالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الأول » .

٢ - المدونة العمالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الثاني » .

٣ - المدونة العمالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة العمالية في قوانين أصابة العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقاري .

٧ - ملحق المدونة العمالية في قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة العمالية في قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التراخيص صاحب العمل القانونية .

### ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : ( ٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،  
وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات  
الاجتماعية .

٢ — موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : ( ١١ مجلدا — ٢٦ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،  
وعنى رأسها بحكمة النقص وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ — الموسوعة التشريعية الحديثة : ( ٢٦ مجلدا — ٨ ألف صفحة ) .  
وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ — موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : ( ١٥ جزء — ١٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة الطبية للأمن الصناعي  
بالدول العربية جميعها ، بالإضافة الى الأبحاث الطبية التى تناولتها المراجع  
الأجنبية وعلى رأسها ( المراجع الأجنبية والأوروبية ) .

٥ — موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : ( ٣ جزء — ٣ آلاف  
صفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث مطوملتها خلال عام ١٩٨٧ ) .  
وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والطبية  
... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ — موسوعة تاريخ مصر الحديث : ( جزئين — الفين صحة ) .  
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها ( قبيل ثورة ١٩٥٢  
وما بعدها ) .  
( نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧ ) .

٧ — الموسوعة الحديثة للملكة العربية السعودية : ( ٣ أجزاء —  
الفين صفحة ) ( نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث مطوماتها خلال عام ١٩٨٧ )  
وتتضمن كافة المطومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية  
والطبية ... الخ . بالنسبة لكلفة أوجه نشاطات الدولة والأمراد .

٨ — موسوعة القضاء والفقهاء للدول العربية : ( ٢٧٠ جزء ) .  
وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم فى مصر ويأتى الدول العربية  
بالنسبة لكلفة مروع القاقون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

**٩ — الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : ( ٥ أجزاء — ٥ آلاف صفحة ) .**

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بأراء فقهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السمحاء وأحكام المحاكم في مصر والمراق وسوريا .

**١٠ — الموسوعة الجنائية الأردنية : ( ٣ أجزاء — ٣ آلاف صفحة ) .**

وتتضمن عرضا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التطبيق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

**١١ — موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : ( سبعة أجزاء — ٧ آلاف صفحة ) .**

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتلصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المفهوم المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهياكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

**١٢ — الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : ( ٢٥ مجلد — ٢٠ ألف صفحة ) .**

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

**١٣ — التطبيق على قانون المسطرة المدنية المغربي : ( جزآن ) .**

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : ( ثلاثة أجزاء ) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بقوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي ألفتها محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا ( ٢٥ جزء مع الفهارس ) .

١٦ - الموسوعة الإعلامية الحديثة لمينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينة جدة ( بالكلمة والصورة ) .

١٧ - الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحكة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ ( حوالى ٢٠ جزء ) .





# **الدار العربية للموسوعات**

**حسن الفكاهاني - محام**

**تأسست عام ١٩٤٩**

**الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار**

**الموسوعات القانونية والإعلامية**

**على مستوى العالم العربي**

**ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠**

**٢٠ شارع عدلي - القاهرة**

